

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENERAPAN KEPEMIMPINAN ISLAMIBADAN AMIL ZAKAT
NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



OLEH :

**KURNIA DEFIANTI
NPM : 172310167**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

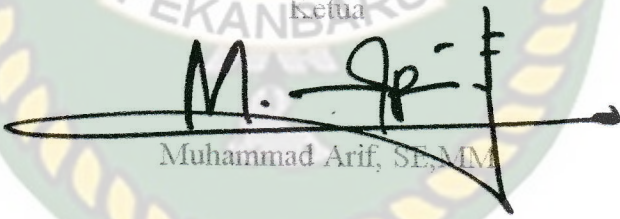
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 24 Agustus 2021 Nomor : **531** /Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Selasa Tanggal 24 Agustus 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Kurnia Defianti |
| 2. NPM | : 172310167 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau |
| 5. Waktu Ujian | : 11.00 – 12.00 WTR |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 90,06 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

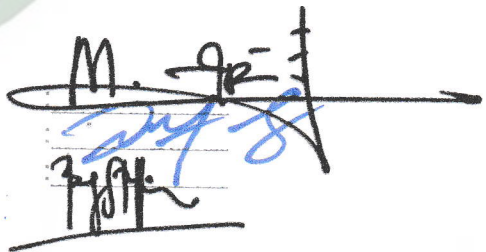
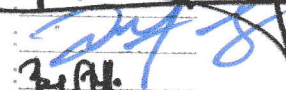
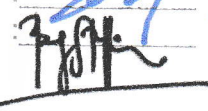
PANTIA UJIAN

Ketua


Muhammad Arif, SE,MM

Dosen Penguji :

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| 1 Muhammad Arif, SE,MM | : Ketua |
| 2 Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB | : Anggota |
| 3 Boy S. Bakhri, SE, M,Sc,Ak | : Anggota |



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

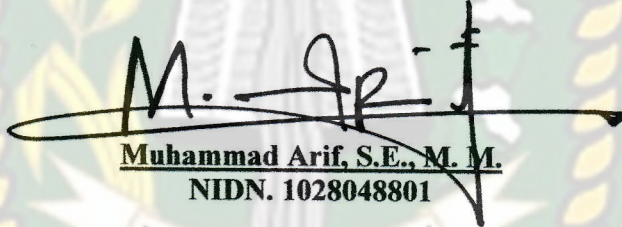
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:


Nama : Kurnia Defianti
NPM : 172310167
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI TIM PENGUJI Ketua


Muhammad Arif, S.E., M. M.
NIDN. 1028048801

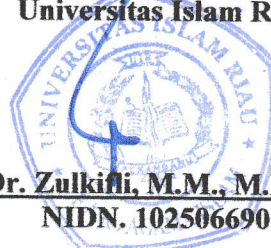
Penguji I


Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Penguji II


Boy Syamsul Bakhri, S.E., M. Sc, Ak
NIDN. 1012097002

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية البريوتية

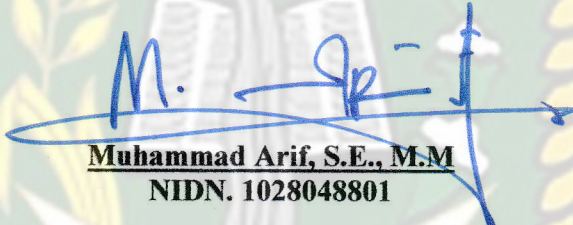
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kurnia Defianti
NPM : 172310167
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M
Judul Skripsi : Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Turut Menyetujui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email. fai@uir.ac.id Website. www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Kurnia Defianti
NPM : 172310167
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M
Judul Skripsi : Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	15 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Sistematika Penulisan dan Perbaikan Latar Belakang Masalah	
2	17 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 2	
3	19 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 3	
4	30 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk di Seminar Proposal	
5	04 Juni 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 4	
6	01 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Abstrak	
7	06 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 4 dan BAB 5	
8	27 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk Munaqasah	

Pekanbaru, 23 September 2021
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 212 /A-UIR/5-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Kurnia Defianti
NPM	172310167
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 4 Agustus 2021
an. Dekan

✓ Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kurnia Defianti
Judul Skripsi : Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau
NPM : 172310167
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat dipertanggungjawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 6 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Kurnia Defianti

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbilalamiin penulis ucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Sholawat beriringan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam baginda Rasulullah SAW bin Abdullah bin Abdhul Mutholib beserta para sahabatnya yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang canggih penuh dengan teknologi seperti sekarang ini.

Pada sebuah lembaga zakat penerapan kepemimpinan Islami sangat dibutuhkan sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi, karena selain bekerja juga mengutamakan kegiatan beribadah. Elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang memberikan pengarahan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat diharapkan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dan banyak pihak yang terlibat untuk memberikan nasehat, motivasi

serta bantuan dan bimbingan bagi penulis, maka dari itu penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, M.CI selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
3. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sekaligus dosen pembimbing skripsi
4. Ketua dan karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku perkuliahan

Semoga dengan bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dapat menjadi ladang pahala dan dapat dibalas oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan yang jauh dari kata sempurna karna kesempurnaan hanya milik Allah SWT, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Atas bimbingan dan bantuan yang diberikan penulis mengucapkan terimakasih.

Pekanbaru, September 2021

Kurnia Defianti
172310167

DAFTAR ISI

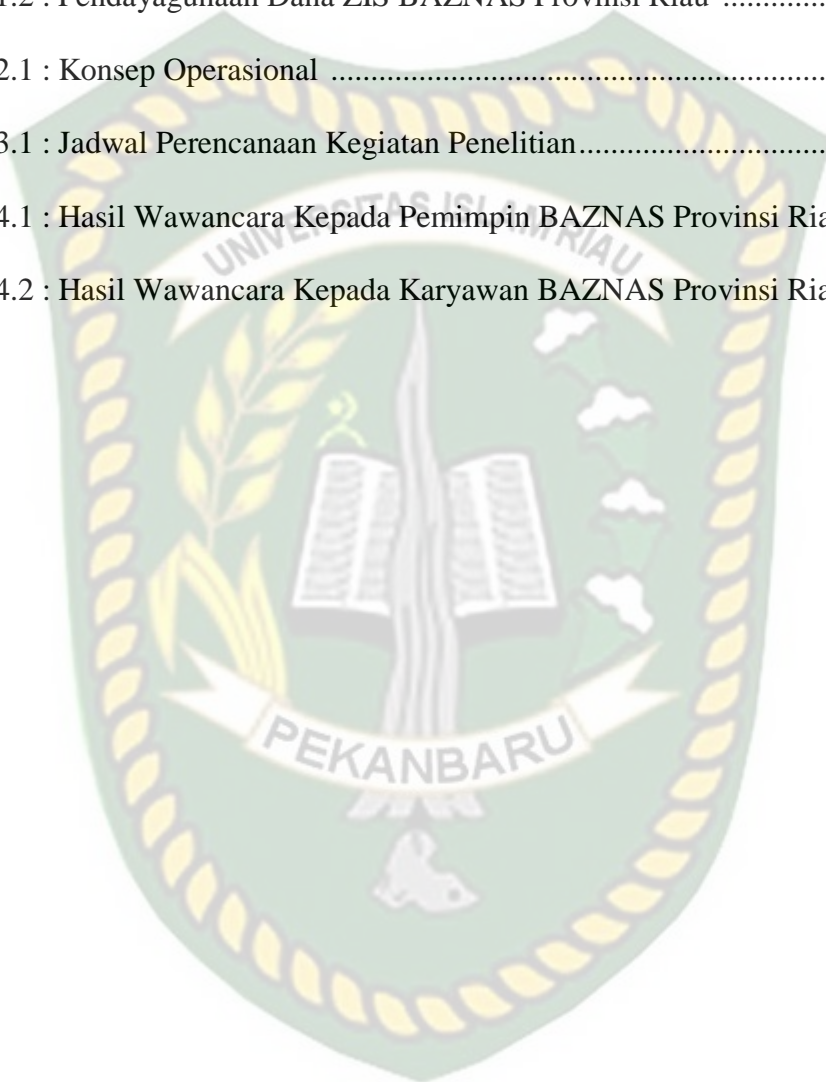
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC	x
MALKHAS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Konsep Kepemimpinan.....	11
1. Pengertian Kepemimpinan	11
2. Teori-teori Kepemimpinan.....	15
3. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	18
4. Fungsi Kepemimpinan	20
5. Tugas-tugas Pemimpin.....	22
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	25

B. Konsep Gaya Kepemimpinan	27
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	27
2. Teori Gaya Kepemimpinan	28
3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	29
4. Gaya Kepemimpinan yang Tidak Efektif.....	33
C. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam.....	35
D. Penelitian Relevan.....	49
E. Konsep Operasional	53
F. Kerangka Berpikir.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	57
D. Informan Penelitian.....	57
E. Sumber Data Penelitian.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1. Sejarah Berdiri Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) RI	61
2. Visi-Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau	61
3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)	

Provinsi Riau	63
4. Program dan Kegiatan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)	
Provinsi Riau	64
B. Deskripsi Umum dan Temuan Penelitian	65
C. Pembahasan.....	112
BAB V PENUTUP	147
A. Kesimpulan	147
B. Saran.....	148
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Pengumpulan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau	4
Tabel 1.2 : Pendayagunaan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau	4
Tabel 2.1 : Konsep Operasional	53
Tabel 3.1 : Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian.....	57
Tabel 4.1 : Hasil Wawancara Kepada Pemimpin BAZNAS Provinsi Riau.....	66
Tabel 4.2 : Hasil Wawancara Kepada Karyawan BAZNAS Provinsi Riau.....	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir.....	55
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang .
Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran I : Surat Pra Riset
- Lampiran III : Surat Balasan Pra Riset
- Lampiran IV : Surat Riset
- Lampiran V : Surat Balasan Riset
- Lampiran VI : Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) .
Provinsi Riau
- Lampiran VII : Daftar Wawancara
- Lampiran VIII : Dokumentasi
- Lampiran IX : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran X : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

PENERAPAN KEPEMIMPINAN ISLAMI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI RIAU

KURNIA DEFIANTI

172310167

Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan suatu perwujudan dari tingkah laku seseorang pimpinan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin yang merupakan cerminan dari suatu instansi, organisasi atau kelompok sebaiknya diisi oleh orang yang tepat, jika tidak maka instansi, organisasi, atau kelompok tersebut akan sulit untuk mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Subjek dalam penelitian ini adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara sehingga dapat memperoleh data yang jelas dari 8 informan. Berdasarkan penelitian penulis dan analisis terkait penerapan kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, kepemimpinan Islami yang diterapkan sudah sesuai dengan konsep kepemimpinan Islami yakni pemimpin yang memiliki akidah dan akhlak yang baik, jujur, bertanggung jawab, kompeten serta pemimpin menerapkan kepemimpinan dengan sikap yang adil, seimbang, konsisten, kuat dan energik. Berdasarkan hal diatas, maka dapat penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sejauh ini berjalan dengan baik yaitu memiliki akhlak yang baik, giat beribadah dengan indikator sholat tepat waktu, shiddiq, amanah, tablig, fathanah, memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial, washatan dengan indikator mengambil keputusan, istiqamah, energik dan kuat. Tetapi ada beberapa kegiatan yang belum diterapkan secara maksimal yaitu memiliki akidah yang lurus dilihat dengan adanya kegiatan membaca Al-Qur'an dan shaum sunnah, giat beribadah dengan indikator amalan sunnah. Ada satu program kegiatan yang belum ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yaitu memiliki sikap adil dan seimbang dengan indikator keadilan internal dilihat dari tidak adanya reward di BAZNAS Provinsi Riau.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Islami, Badan Amil Zakat Nasional

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF ISLAMIC LEADERSHIP AT THE NATIONAL BOARD OF ZAKAT (BAZNAS) IN RIAU PROVINCE

KURNIA DEFIANTI

172310167

Leadership in principle is a manifestation of a leader's behavior. Good leadership and a conducive work environment will create an optimal employee performance. A leader is a reflection of an institution, an organization or a group that should be occupied by the right person, otherwise the institution, organization, or group will be difficult to achieve the expected targets and goals. The aim of this study is to investigate the implementation of Islamic Leadership at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province. The subject of this study is the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province. The type of this study is a qualitative descriptive research. The data collection is done by interviews with 8 informants. The results of this study show that the implementation of Islamic leadership at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province is in accordance with the concept of Islamic leadership, the leader has good faith, good morals, honest, responsible, competent, and the leader has applied the leadership with good attitudes such as fair, balanced, consistent, strong and energetic. Based on the previous explanation, it can be concluded that the Islamic leadership implemented at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province has gone well so far, namely having good morals and being active in worship with the indicator of timely prayer, shiddiq, amanah, tablig, fathanah; and having leadership, managerial skills, and washatan with the indicator of making decisions, istiqamah, energetic and strong. But there are some activities that have not been implemented optimally, namely having a straight faith performed by reading the Qur'an and praying sunnah or being active in worship with the indicator of sunnah practice. There is one activity program that does not yet exist at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province, that is having a fair and balanced attitude with the indicator of internal justice because there is no reward at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Riau Province.

Keywords: Leadership, Islamic, National Board of Zakat

ملخص

تطبيق الرئاسة الاسلامية في هيئة عامل الزكاة القومية BAZNAS رياو

كرنيا ديفيتي

172310167

كانت الرئاسة هي سلوك من الشخص. الرئاسة والبية الجيدة ستنج إلى إجراء الموظفين أمثلا. إن الرئيس هو أسوة من المؤسس ولذلك لابد لكل المؤسسات لاختيار الرئيس الصحيح إن لم يختار الرئيس الصحيح فلم تصل إلى الأهداف المنشودة. يهدف هذا البحث إلى معرفة تطبيق الرئاسة الاسلامية في هيئة عامل الزكاة القومية BAZNAS رياو. وأفراد البحث هي هيئة عامل الزكاة القومية (BAZNAS) رياو. هذا البحث بحث وصفي نوعي. والطريقة المستخدمة لجمع البيانات بالمقابلة مع 8 مخبرين. نظرا إلى تحليل الباحث عن تطبيق الرئاسة الاسلامية هيئة عامل الزكاة القومية BAZNAS في رياو. كانت الرئاسة الاسلامية في تطبيقها مناسباً بمفهوم الرئاسة الاسلامي منه الاخلاق الكريمة والصدق والمسؤول والمهارة والعدل والتوازن والاستقامة والقوي. نظرا إلى ماسبق، فتستخلص الباحثة الرئاسة الاسلامية التي يتطبقها الرئيس في هيئة عامل الزكاة القومية (BAZNAS) رياو في المستوى جيد منها الاخلاق الكريمة وجد في العبادة بالمؤشرات الصلاة في وقتها الصدق والأمانة والتبليغ والفتنة، ومهارة في الرئاسة و في الإدارة ووسطا بالمؤشرات أخذ الاستنتاج والاستقامة والقوي. ولكن هناك الأنشطة لم يطبقها تطبيقا جيدا منها العقيدة الصحيحة من جهة قراءة القرآن والصيام السنة وجد في العبادة بمؤشرة عمل السنة. ولكن فيها سلوك الرئاسة لم يطبقها الرئيس منها العدل والتوازن بمؤشرات العدل الخارجي من حيث لم يوجد الهداية في هيئة عامل الزكاة القومية (BAZNAS) رياو.

الكلمات الرئيسية: الرئاسة، الاسلام، هيئة عامل الزكاة القومية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi karena mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah sekelompok karyawan yang mampu menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan bersama, membuat perencanaan, mengatur dan mengendalikan demi berhasilnya suatu visi misi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin menggunakan semua sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi seperti halnya orang dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan. Tetapi para pemimpin tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal apabila mereka mengabaikan sumber daya organisasi. (Astuti, Vol.15:2018)

Peran pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya pemimpin suatu organisasi tidak akan bisa berjalan dengan lancar dikarenakan setiap organisasi pasti mempunyai konflik yang dapat menghambat berjalannya proses untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap individu adalah seorang pemimpin, setidaknya menjadi pemimpin untuk diri sendiri, setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawabannya atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin hendaknya dapat menjadi contoh yang baik bagi anggotanya tidak hanya mengatur para anggotanya. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memahami apa

yang dibutuhkan oleh seorang karyawannya, untuk dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Cara kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang bisa menghargai satu sama lain.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi kemampuan untuk mempengaruhi, mendesak dan mendorong anggotanya didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Keefektifan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sangat ditentukan oleh seberapa banyak seseorang mempunyai kekuasaan. Semakin banyak seseorang memiliki kekuasaan, maka semakin mudah seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Akan tetapi dengan kekuasaan yang banyak seseorang tidak secara otomatis dapat memimpin organisasi dengan efektif. Hal ini sangat tergantung faktor antara lain kemampuan pemimpin, kemampuan anggota dan lingkungan. (Febrian, Vol.2:2019).

Setiap pemimpin mempunyai berbagai macam cara dalam memimpin lembaga atau perusahaannya salah satunya seperti gaya kepemimpinan Islami. Maksud dari gaya kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan syari'at Islam yang mengutamakan kegiatan beribadah dan didasari dengan

niat mengharap ridho-Nya dalam melakukan suatu kegiatan-kegiatan disamping mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

Kepemimpinan pada zaman Rasulullah SAW merupakan contoh kepemimpinan yang ideal. Dalam memimpin, Rasulullah SAW selalu menggunakan musyawarah, bersifat ramah dan menunjukkan kelembutan, menghargai orang lain baik itu kawan ataupun lawan, konsisten tidak pandang bulu dan tidak pilih kasih, lebih mementingkan umat daripada diri sendiri serta mengembangkan dasar perdamaian.

Zakat merupakan rukun Islam yang wajib dilakukan oleh umat Islam. BAZNAS adalah lembaga pemerintahan nonstruktural yang memiliki fungsi sebagai penghimpun dan pendayagunaan zakat. Dalam sebuah lembaga zakat sangat penting adanya penghimpunan dan pendayagunaan zakat, yang mana guna dari penghimpunan adalah membersihkan harta benda yang telah diperoleh seperti yang terdapat dalam hadits bahwa terdapat rezeki orang lain didalamnya, sedangkan pendayagunaan merupakan proses penyaluran dana zakat yang telah dihimpun untuk dibagikan kepada yang membutuhkan.

Dalam pengumpulan dana zakat harus dicatat atau di data secara jelas dan transparan berapa dana yang di himpun, seperti data dibawah ini merupakan pengumpulan dana zakat yang dilakukan oleh lembaga Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Riau.

Tabel. 1.1 Pengumpulan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau

No	Pengumpulan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau	
	Tahun	Total
1	2016	Rp. 1.296.848.770
2	2017	Rp. 2.373.729.164
3	2018	Rp. 5.436.696.912
4	2019	Rp. 12.640.423.340
5	2020	Rp. 15.211.064.863

Sumber: BAZNAS Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lembaga BAZNAS Provinsi Riau memperoleh pengumpulan dana ZIS tahun 2016 sebesar 1.296.848.770, tahun 2017 memperoleh dana ZIS sebesar 2.373.729.164, tahun 2018 memperoleh dana ZIS sebesar 5.436.696.912, tahun 2019 memperoleh dana ZIS sebesar 12.640.423.340, dan pada tahun 2020 memperoleh dana ZIS sebesar 15.211.064.863, maka dapat ditarik kesimpulan setiap tahun kesadaran masyarakat untuk menyisihkan penghasilannya untuk berzakat setiap tahunnya meningkat.

Dalam pendayagunaan dana zakat harus dicatat atau di data secara jelas dan transparan berapa dana yang didistribusikan, seperti data dibawah ini merupakan pendayagunaan dana zakat yang dilakukan oleh lembaga Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Riau.

Tabel. 1.2 Pendayagunaan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau

No	Pendayagunaan Dana ZIS BAZNAS Provinsi Riau	
	Tahun	Total
1	2016	Rp. 1.546.895.284
2	2017	Rp. 2.364.362.555
3	2018	Rp. 4.754.749.009

4	2019	Rp.	9.132129129.518
5	2020	Rp.	13.853.576.156

Sumber: BAZNAS Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lembaga BAZNAS Provinsi Riau memperoleh pendayagunaan dana ZIS tahun 2016 sebesar 1.546.895.284, pada tahun 2017 mendistribusikan dana ZIS sebesar 2.364.362.555, pada tahun 2018 mendistribusikan dana ZIS sebesar 4.754.749.009, pada tahun 2019 mendistribusikan dana ZIS sebesar 9.132129129.518 dan pada tahun 2020 mendistribusikan dana ZIS sebesar 13.853.576.156, maka dapat ditarik kesimpulan setiap tahun amil pada lembaga ini mendistribusikan dana zakat setiap tahunnya meningkat.

Dalam sebuah organisasi pada lembaga Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau memiliki 4 orang pemimpin yang terdiri dari 1 orang ketua umum dan 3 orang wakil ketua, 16 karyawan yang terdiri dari 1 orang sekretaris umum, kepala bidang pengumpulan dan anggotanya, kepala bidang pendistribusian dan pendayagunaan beserta anggotanya, kepala bidang keuangan IT dan pelaporan dan anggotanya, kepala bidang sumber daya manusia dan anggotanya.

Pada zaman Rasulullah SAW pelaksanaan zakat yang kemudian diteruskan oleh para sahabatnya dilakukan secara sederhana dan dinilai berhasil karena amil zakat pada waktu itu adalah orang-orang yang amanah, transparan dan jujur. Pelaksanaan zakat pada waktu itu dengan mengambil zakat kepada muzaki (orang yang mengeluarkan zakat) atau

muzaki sendiri yang langsung menyerahkan zakatnya kepada baitul mal dan lalu amil zakat menyalurkan dana zakat tersebut kepada mustahik.

Menurut hasil survei penulis pada tanggal 08 Maret 2021 kepada kepala bidang SDM dan umum, pimpinan lembaga Amil Zakat Nasional Provinsi Riau dalam mengambil keputusan selalu dipertimbangkan terlebih dahulu lebih banyak manfaatnya atau mudharatnya. Serta dalam meningkatkan pelayanan secara optimal pimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) selalu menerapkan SOP yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) juga pimpinan yang transparan dalam segala bidang mulai dari keuangan, laporan keuangan, dan permasalahan yang ada di berbagai bidang sesuai dengan visi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yaitu menjadi Badan Amil Zakat Nasional yang amanah, transparan, akuntabel dan profesional di Provinsi Riau.

Menurut hasil survei penulis kepada staff karyawan bidang SDM dan umum yang dilakukan pada tanggal 24 Maret 2021, lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yang merupakan sebuah lembaga zakat yang telah menerapkan gaya kepemimpinan Islami tetapi belum efektif dilakukan dibuktikan dengan beberapa kegiatan seperti tadarusan 5-10 menit sebelum bekerja. Gaya kepemimpinan Islami selain kegiatan tadarusan yaitu kegiatan kajian rutin yang dilakukan setiap bulan, dan dalam kajian tersebut terdapat tausyiah yang disampaikan oleh ustad atau ulama.

Untuk memajukan suatu organisasi diperlukan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena pada dasarnya pemimpin merupakan kepala sebuah organisasi yang mampu mempengaruhi dan mendorong semangat kerja yang baik pada karyawan.

Pada sebuah lembaga zakat penerapan kepemimpinan Islami sangat dibutuhkan sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi, karena selain bekerja juga mengutamakan kegiatan beribadah. Elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang memberikan pengarahan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang tepat sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Sebuah organisasi yang telah berhasil mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan diperlukan. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, akan sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang memiliki kemampuan mempengaruhi

perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala sebuah organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil penjabaran di atas dan pra riset penulis lakukan, penulis menduga bahwa lembaga ini belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan Islami. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu dan informasi kepada para pembaca yang berkaitan dengan Penerapan kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran tentang Penerapan kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gagasan singkat mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis mengungkapkan penguraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang meliputi Pengertian Kepemimpinan, Teori-teori Kepemimpinan, Tipe-tipe

Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan, Tugas-tugas Pemimpin, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Pengertian Gaya Kepemimpinan, Teori Gaya Kepemimpinan, Macam-macam Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan yang Tidak Efektif, Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam, Penelitian Relevan, Konsep Operasional dan Kerangka Berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yaitu Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Informan, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan terkait kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin suatu kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain. (Samsuddin, 2018:36)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada seseorang yang memimpin yang tergantung pada faktor, baik pada faktor intern maupun ekstren. (Indrastuti, Vol.29:2018)

Kepemimpinan merupakan seni dan kemampuan mendapatkan hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan dapat melaksanakan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Dapat terlihat dengan jelas bahwa kemampuan manajerial seseorang tidak diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional karena kriteria tersebut dapat diterapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana melainkan dengan menggunakan tolak ukur keterampilan dan

kemampuan mempengaruhi orang lain yaitu masing-masing bawahan agar mereka bertindak, berkarya dan berperilaku sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal, demi tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan sebelumnya. (Uha, 2013:153)

Kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara luas tentang bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan kehidupan manusia. (Fahmi, 2014:15)

Peran kepemimpinan dapat diterjemahkan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukan sebagai seorang pemimpin. (Syafitri, Vol.5:2019)

Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memotivasi, memengaruhi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. (Basuki, 2013:265)

Kepemimpinan (*leadership*) yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan. Kepemimpinan berasal dari pemimpin sebagai *subjek* dan yang dipimpin sebagai *objek*. Kata *pimpin* mengandung pengertian membina, mengarahkan, mengatur, mengendalikan, menuntun

juga menunjukkan ataupun mempengaruhi seseorang. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap suatu keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

(Moeheriono, 2014:380-381)

Kepemimpinan hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai keahlian memimpin, memiliki kemampuan mempengaruhi pendirian pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah orang yang aktif membuat rencana-rencana, mengoordinasi melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Kepemimpinan dapat dilakukan dan didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang pemerintahan, pendidikan, militer, olahraga, bisnis, industri dan bidang-bidang lainnya. Menurut Moeheriono (2014:381) arti kepemimpinan menurut para pakar, yaitu :

- a. Wexley dan Yuki (1998) dalam Moeheriono (2014:381) kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam menjalankan tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.

- b. Georger R.Terry (1960) dalam Moeheriono (2014:381) kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.

Menurut Moeheriono (2014:382) kepemimpinan memiliki beberapa implikasi dan makna, antara lain :

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan seseorang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari seorang pemimpin, walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Revan (1960) dalam Moeheriono (2014:382), kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat bersumber dari :
- 1) *Reward Power*, yang didasarkan pada persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dan bersumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang di mengikuti arahan dari pemimpin.
 - 2) *Coercive Power*, yang didasarkan pada persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki kemampuan memberikan sanksi terhadap bawahan yang tidak mengikuti arahan dari pemimpinnya.

- 3) *Legimate power*, yang didasarkan pada persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
 - 4) *Referent power*, yang didasarkan pada identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau kharismanya.
 - 5) *Expert power*, yang didasarkan pada persepsi bawahan bahwa pemimpin merupakan seorang yang mempunyai kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya.
- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi, sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*).

2. Teori-teori Kepemimpinan

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Menurut Thoha (2015:32) pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali. Pada saat itu orang-orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. *Teori the Great Man* mengemukakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa harus

memperhatikan ia memiliki sifat pemimpin atau tidak memiliki sifat pemimpin.

Menurut Wirawan (2014:111) teori sifat pemimpin (*Trait Theory*) muncul pada tahun 1930-an dan berasumsi bahwa setiap orang dapat menjadi seorang pemimpin jika memiliki keterampilan dan sifat-sifat tertentu yang diperlukan untuk memimpin. Keterampilan dan sifat tersebut ada yang dibawa ketika dilahirkan dan diperoleh dari lingkungannya karena pengalaman dan pendidikan. Menurut teori ini sifat-sifat tersebut dapat diidentifikasi dan orang-orang yang mempunyai karakteristik tersebut dapat direkrut untuk menduduki posisi kepemimpinan.

Menurut Keith Davis dalam Thoha (2015:33) ada beberapa sifat-sifat umum pemimpin yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yakni :

- 1) Kecerdasan, pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

b. Teori Perilaku

Menurut Samsuddin (2018:43-44) dasar pemikiran teori ini ialah kepemimpinan yang merupakan perilaku seorang individu ketika melaksanakan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini pemimpin memiliki deskripsi perilaku :

1) Kaderisasi dan struktur inisiasi

Perilaku seorang pemimpin yang cenderung memperhatikan bawahan mempunyai ciri ramah tamah mau mendukung, membela, berkonsultasi, menerima, mendengarkan dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta cenderung lebih mementingkan tugas organisasi.

2) Berorientasi kepada bawahan dan produksi

Perilaku pemimpin yang berorientasi terhadap bawahan ditandai dengan penekanan pada hubungan atasan dan bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan suatu kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan terhadap segi teknis pekerjaan, pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas-tugas serta pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Teori Situasional

Menurut Sondang P Siagian (1994) dalam Samsuddin (2018:44) keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan dari ciri-ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi organisasional yang telah dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tersebut adalah jenis pekerjaan dan kompleksitas sebuah tugas, bentuk-bentuk dan sifat-sifat teknologi yang digunakan, sikap, persepsi dan suatu gaya kepemimpinan, norma yang dianut oleh suatu kelompok, rentang kendali, ancaman dari eksternal, tingkat stress, iklim yang terdapat dalam sebuah organisasi.

3. Tipe Tipe Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2018:46-47) ada 5 (lima) tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas, yaitu :

- a. Tipe pemimpin Otokratis, yaitu seorang pemimpin yang bertipe otokratis ialah seorang pemimpin yang :
 - 1) Menganggap sebuah organisasi sebagai milik pribadi
 - 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - 3) Menganggap bawahan atau karyawan sebagai mata-mata
 - 4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- b. Tipe Militeristis, yaitu seorang pemimpin yang militeristis adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat :

- 1) Sering menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahan karyawannya
 - 2) Senang bergantung terhadap pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya
 - 3) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
 - 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahan karyawan
 - 5) Sukar menerima kritikan dari bawahan karyawan
- c. Tipe *Paternalistis*, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :
- 1) Menganggap bawahannya sebagai orang yang tidak dewasa
 - 2) Bersikap terlalu melindungi
 - 3) Jarang memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif
 - 4) Jarang memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
 - 5) Seringkali bersikap maha tau
- d. Tipe *Laissez Faire*, yaitu seorang pemimpin yang mempunyai sifat :
- 1) Dalam memimpin organisasi biasanya memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan suatu organisasi tercapai.

2) Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang dicapai, dan tugas yang harus dijalankan oleh masing-masing anggota.

3) Seorang pemimpin yang mempunyai penerapan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

e. Tipe Demokratis, yaitu seorang pemimpin yang bertipe demokratis adalah seorang yang memiliki sifat sebagai berikut :

- 1) Senang menerima saran, kritik, pendapat dari bawahannya
- 2) Selalu mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam mencapai suatu tujuan
- 3) Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011:34) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

- a. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan dan aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan (*support*) atau kontribusi orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2011:34-35) secara operasional dapat dibedakan dalam 5 (lima) fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

a. Fungsi intruksi

Fungsi ini merupakan fungsi yang bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan sebuah perintah untuk dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan suatu perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini merupakan fungsi yang bersifat dua arah. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin memerlukan bahan pertimbangan dari orang-orang yang dipimpinnya. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilaksanakan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

c. Fungsi partisipasi

Untuk menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang yang dipimpinnya, baik dalam partisipasi mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi tidak berarti bebas dalam berbuat semaunya, semua dilaksanakan secara terarah berupa kerjasama tim dengan tidak mencapuri tugas pokok orang lain dan harus dalam pengawasan pemimpin.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dijalankan dengan memberikan pelimpahan wewenang menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan seorang pemimpin. Fungsi delegasi ini berarti kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam pengawasan yang efektif sehingga dapat tercapainya suatu tujuan bersama secara maksimal.

5. Tugas-tugas Pemimpin

Menurut Sutrisno (2009:228) tugas-tugas seorang pemimpin, yaitu:

a. Sebagai Konselor

Konselor adalah suatu tugas seseorang pemimpin dalam unit kerja, dengan menolong atau membantu sumber daya manusia dalam mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini, pekerjaan sebagai konselor disebut dengan konseling. Menjadi konselor yang baik diperlukan keterampilan berkomunikasi yang baik, dengan adanya keterampilan tersebut, maka sebagai konselor seorang pemimpin akan lebih bisa membantu dalam pemecahan masalah-masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karir. Namun kenyataan dilapangan, tidak semua MSDM mempunyai keahlian dalam memberikan konseling. Tugas ini harus dilakukan oleh seorang pemimpin SDM

yang biasanya adalah orang yang pertama untuk bertanya bagi para karyawannya.

b. Sebagai Instruktur

Sebagai instruktur yang baik akan memiliki peran yang bijaksana, yang memungkinkan setiap pengikutnya semakin lama semakin profesional dan pintar dalam menjalankan tugasnya. Seorang pengikut tidak mungkin dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan-kesalahan apabila tidak diarahkan oleh atasannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin menjadi personalia serta secara otomatis menjadi instruktur atau manajer *training*, sehingga tugas-tugas yang telah dibebankan oleh pengikut dapat lebih menjadi lebih baik dan berhasil. Menjadi instruktur yang baik diperlukan adanya keterampilan komunikasi, kemampuan menganggap bahwa pengikut sebagai orang yang perlu diberikan arahan, karena masih rendah materi. Namun komunikasi yang berjalan harus ada feedbacknya, yang suasananya perlu diciptakan oleh instruktur yang bersangkutan. Proses penyampaian materi oleh seorang instruktur bukanlah sebuah perintah yang harus dikerjakan, tetapi merupakan suatu proses belajar mengajar yang akan dijalankan dengan penuh ketekunan dan kesabaran, sehingga dapat tercapai suatu yang dikehendaki.

c. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin rapat adalah motor kehidupan dalam suatu rapat. Suatu rapat dikatakan berhasil atau tidak ditentukan oleh

pemimpin rapat itu sendiri. Oleh sebab itu, peran seorang pemimpin rapat dalam menggerakkan dan membimbing sasaran yang tepat dan berguna. Maka dari itu ia harus bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sehingga dapat mengambil keputusan yang mudah dipahami oleh setiap orang, dan dapat di terima oleh semua peserta rapat.

d. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu hal yang dapat membedakan seorang pemimpin. Oleh karena itu, berhasilnya seorang pemimpin sangat ditentukan pada keterampilan pengambil keputusan, pada saat kritis. Dapat dikatakan berat karena pengambilan suatu keputusan memiliki dampak yang luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya, dan cenderung memiliki rentan kerawanan yang tinggi, apabila pengambilan keputusan tersebut tidak berdasarkan aturan-aturan yang telah ditentukan.

e. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian bisa juga disebut sebagai pelimpahan. Seorang pemimpin tidak akan mungkin menjalankan semua tugas-tugasnya sendirian, karena keterbatasan kemampuan dan keterbatasan waktu. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian wewenang dan tugas terhadap bawahannya. Pendelegasian diperlukan karena agar jalannya organisasi tidak terhambat.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011:29-33) dinamika kepemimpinan, dalam praktiknya dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini :

a. Hubungan manusiawi dengan kepemimpinan

Hubungan manusiawi dalam kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok atau organisasinya. Menciptakan hubungan manusia yang efektif adalah alat dalam kepemimpinan. Berikut merupakan penjelasan bentuk hubungan manusiawi :

- 1) Hubungan manusiawi yang efektif (positif), yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa puas dan senang antara kedua pihak.
- 2) Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif), yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak puas, tidak senang, dan saling menolak antara kedua pihak.

b. Proses pengambilan keputusan

Keputusan dari seorang pemimpin tidak datang secara tiba-tiba, tetapi melalui sebuah proses. Pengambilan suatu keputusan yang akan diwujudkan menjadi kegiatan kelompok merupakan hak dan kewajiban (tanggung jawab). Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin yang bersifat apriori selalu merupakan sebuah proses, baik yang berlangsung

dalam pikiran maupun dalam kegiatan operasional pemecahan masalah.

Proses pengambilan keputusan itu berlangsung melalui tahapan berikut:

- 1) Menghimpun data melalui pencatatan
- 2) Melakukan analisis data
- 3) Mengoperasionalkan suatu keputusan menjadi kegiatan
- 4) Selama berlangsungnya suatu kegiatan sebagai pelaksanaan keputusan akan diperoleh data operasional baru

Dalam pembuat keputusan di suatu organisasi diharuskan yang jelas dan untuk individu harus sesuai dan bisa membuat keputusan sendiri untuk memenuhi kehendaknya akan tetapi tunduk kepada nilai-nilai agama dan batas-batas syariat Islam. Pembuat keputusan sepenuhnya tanpa intervensi pusat, individu bebas membuat keputusannya sendiri tanpa tunduk terhadap nilai apapun, jika ada sedikit nilai moral yang selalu dilanggarnya maka dirasakan tidak akan diketahui oleh pihak pengawas. (Bakhri, Vol.8:2011)

c. Pengendalian dalam kepemimpinan

Tujuan pokok kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan merupakan untuk memperoleh sebuah tanggapan berupa kesediaan mewujudkan program kerja dari para anggota organisasi. Respons itu juga berarti sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan dalam menjalankan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing.

B. Konsep Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gerak-gerik, sikap atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang digunakan seseorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu norma yang digunakan seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain dan ditunjukkan oleh pemimpin secara konsisten. (Priansa, 2014:199)

Gaya kepemimpinan, memuat definisi sebagai suatu penerapan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang meliputi keahliannya dalam memimpin. Penerapan tersebut biasanya menciptakan suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan melihsatkan secara langsung ataupun tidak langsung, tentang suatu keyakinan seseorang pemimpin terhadap keahlian bawahannya. Maksudnya, Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku dan strategi, sebagai hasil kolaborasi dari falsafah, sifat, keterampilan, sikap, yang sering di implementasikan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Sudaryono, 2017:172)

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2012:386) pada dasarnya gaya kepemimpinan ialah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, dapat diuraikan melalui tiga aliran teori berikut :

- a. Teori *Genetis* (keturunan), teori ini menyatakan bahwa teori ini dilahirkan bakat, bukannya dibuat. Para penganut aliran teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- b. Teori Sosial, teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik, bukannya dikodrati. Para penganut teori ini menyetujui pendapatnya bahwa setiap orang bisa jadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
- c. Teori Ekologis, teori ini menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik bila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2018:38) terdapat 5 (lima) gaya kepemimpinan, yaitu :

a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis biasa disebut juga dengan kepemimpinan diktator atau direktif. Paham ini menganut pendekatan pengambilan keputusan dengan tanpa berkonsultasi dengan anggota. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan oran lain dan mengharapkan mereka mematuhi atau menaatinya.

b. Kepemimpinan Demokratis

Dikenal dengan istilah kepemimpinan konsultatif maksudnya pemimpin meminta pertimbangan kepada bawahan, kepemimpinan ini dikenal juga dengan istilah konsesus yang artinya kesepakatan yang disetujui secara bersama. Orang yang menganut paham ini melibatkan para anggota yang harus melakukan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun sebenarnya keputusan terakhir tetap pada pimpinannya.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Dikenal juga dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas atau nondirective. Orang yang menganut paham ini hanya sedikit memegang kendali dalam mengambil atau membuat suatu keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan pada anggota tim untuk

mengembangkan strategi dan pemecahan masalah. Tugas pemimpin hanyalah mengarahkan dan mengawasi anggota tim untuk menuju konsesus.

d. Kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan

Disebut juga dengan kepemimpinan berdasarkan hasil atau sasaran. Orang yang menganut paham ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Hanya strategi yang menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang dibahas.

e. Kepemimpinan Situasional

Disebut juga dengan kepemimpinan kontingensi (tidak pasti). Gaya kepemimpinan situasional ini menerapkan suatu gaya kepemimpinan dengan berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan dan dinamika kelompok).

Sedangkan menurut Sudaryono (2017:175-203) ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional tidak menerapkan pola hubungan personal *laissez faire* atau melapaskan personal menentukan sendiri pekerjaan. Karena dapat dikhawatirkan dengan kondisi personal yang perlu suatu pembinaan. Pola ini

dapat mengakibatkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakan. Pola hubungan yang diterapkan kepemimpinan transaksional merupakan berdasarkan feedback (sistem timbal balik) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*), yaitu pemimpin mengerti kebutuhan dasar para bawahannya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para bawahannya. Pemimpin transaksional *men-design* cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melaksanakan interaksi atau hubungan mutualis.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kinicki, dkk (2008) dalam Sudaryono (2017:178) model kepemimpinan transformasional banyak melahirkan perubahan organisasi karena banyak bentuk-bentuk kepemimpinan ini membebankan pada tingkatan yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik, komitmen, kepercayaan dan loyalitas dari bawahan. Dalam kepemimpinan transformasional pemimpin menunjukkan perhatian dan peduli terhadap suatu kebutuhan-kebutuhan perkembangan setiap bawahannya. Pemimpin dapat merubah kesadaran bawahannya terhadap suatu isu-isu yang ada dengan membantu mereka melihat masalah-masalah dengan sudut pandang yang berbeda. Pemimpin transformasional juga dapat untuk memotivasi,

mendorong, dan mengilhami bawahannya untuk memberikan usaha ekstra untuk dapat mencapai suatu tujuan kelompok. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, bawahan akan memiliki rasa kepercayaan, kekaguman dan rasa hormat pada seorang pemimpin dan mereka akan melaksanakan lebih dari apa yang sebenarnya diharapkan.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya Kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam mengambil keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dari pemimpin dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Komunikasi yang terjadi antar pemimpin dengan anggota kelompoknya terjadi apabila pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan suatu usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota terkadang dibatasi oleh pemimpin dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai. Sedang yang paling ekstrem dalam gaya ini adalah pemberian kebebasan sepenuhnya terhadap anggota organisasi untuk bertindak tanpa suatu pengarahan dan kontrol, kecuali jika diminta. Dampaknya sering terjadi kekacauan karena gaya

kepemimpinan ini membebaskan setiap anggota organisasi yang berbeda kepentingan dan kemampuannya untuk bertindak ke arah yang berbeda-beda.

4) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan ini dikatakan tidak mementingkan diri sendiri, namun memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepentingan bersama. Dari uraian tersebut artinya gaya atau perilaku kepemimpinan paternalistik dapat dilihat dari kepemimpinan yang bersifat melindungi, mengayomi, secara tradisional cenderung termasuk gaya kepemimpinan otoriter, karena anggota-anggota organisasi harus mematuhi dan menaati setiap dan semua aturan yang diterapkan pemimpin. Sedangkan jika dilihat dari kemajuan dan perkembangan kehidupan bermasyarakat, gaya kepemimpinan paternalistik cenderung ke gaya kepemimpinan demokratis, karena pemimpin tidak mementingkan diri sendiri dan merupakan tempat bertanya bagi anggota-anggota organisasi, khususnya dengan memberikan peluang terhadap anggota dalam menyampaikan argumen atau pendapat, inisiatif atau kreativitas.

4. Gaya Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Menurut Samsuddin (2018:50) ada 4 (empat) gaya kepemimpinan yang tidak efektif sebagai berikut :

a. Kompromi (*Compromiser*)

Memberikan perhatian yang besar terhadap tugas dan hubungan kerja dalam situasi yang menekankan pada kompromi. Pemimpin yang menggunakan gaya ini adalah pembuat keputusan yang jelek, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

b. Missionari (*Missionary*)

Memberikan perhatian yang maksimum terhadap orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Pemimpin yang menggunakan gaya ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya.

c. Otokrat (*Autocrat*)

Memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum pada hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Pemimpin yang menggunakan gaya ini tidak memiliki kepercayaan terhadap orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

d. Lari dari Tugas (*Deserter*)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian terhadap tugas maupun hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena pemimpin seperti ini pasif, tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan positif.

C. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Kepemimpinan Islam adalah sebuah proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang di inginkan bersama. (Harahap, Vol.3:2016)

Kepemimpinan dalam Islam merupakan seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi kemanusiaan yang dan harus dilakukan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan Islam ialah salah satu cara memimpin orang oleh seseorang pemimpin yang dapat menjaga amanah dan tanggung jawab kepada anggota dan Allah SWT berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis. (Hamzah, Vol.5:2021)

Kepemimpinan dalam pandangan Al-Qur'an bukan hanya sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah SWT. Sebab kepemimpinan melahirkan sebuah kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bukan malah sebaliknya, digunakan sebagai peluang untuk memperkaya diri, bertindak zalim dan sewenang-wenang. Balasan upah seorang pemimpin sesungguhnya hanya dari Allah SWT di akhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia.(Rusby, 2017:252)

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, yaitu kata *kumara* yang sering disebut juga *ulul amri*. Hal itu dikatakan dalam Al-Qur'an surat an-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا



Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul (Nya), dan ulul amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*” (Kementerian Agama RI, 2017)

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa *ulul amri* atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu merupakan orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, maka ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, jika ada seorang direktur yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, itu bukanlah seorang direktur.

Kedua, pemimpin sering disebut sebagai *khadimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah, seorang pemimpin harus bisa menempatkan diri pada posisi pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berpikir bagaimana caranya agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya serta lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu. Bagi pemimpin yang

bersikap melayani, maka perusahaan yang dipimpinnya bukan sekadar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran. (Haffidhuddin, 2003:119-120)

Sedangkan menurut Abu Sinn (2006:155-156) Dalam pandangan Islam kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban seseorang atau individu dan masyarakat dengan prinsip persamaan, keadilan, tidak cenderung terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak semena-mena dan berbuat aniaya. Sebagaimana perkataan Umar ra., *“Sesungguhnya persoalan ini tidak patut dan layak, kecuali orang yang lembut tapi tidak lemah, orang yang kuat tapi tidak korup (sewenang-wenang).”*
- 2) Kepemimpinan yang memberikan perhatian terhadap suatu nilai-nilai kemanusiaan, memperhatikan kemuliaannya serta dalam setiap persoalan yang gawat dan memperlakukannya dengan sebaik mungkin.
- 3) Kepemimpinan yang mempedulikan kehidupan rakyat-rakyatnya dan tidak membeda-bedakan mereka kecuali dengan berdasarkan besarnya beban tanggung jawab yang diamanahkan kepada seorang pemimpin. Sebagaimana perkataan Umar ra. Terhadap Abu Musa Al-Asy’ri, *“Dan bahagiakanlah persoalan rakyat dengan kehadiranmu, engkau adalah bagian dari mereka, tetapi sesungguhnya Allah membebankan yang lebih berat kepadamu.”*

- 4) Kepemimpinan yang memberikan perhatian dan memberikan kepuasan kepada bawahan dengan mencontohkan suri tauladan yang baik, konsisten dan tetap selalu semangat dan rela berkorban untuk mencapai suatu tujuan. Lihatlah jihad dan upaya yang telah dilaksanakan Rasulullah SAW dan Abu Bakar untuk menyebarkan dakwah dan memerangi orang-orang yang murtad.
- 5) Kepemimpinan mempunyai kemampuan strategis, memberikan perhatian terhadap segala faktor internal dan eksternal yang meliputi organisasi atau perusahaan.

Rasulullah SAW adalah contoh yang ideal bagi para sahabatnya dalam menyelesaikan suatu masalah. Rasulullah SAW menggunakan kedua tangannya untuk mendirikan Masjid Madinah bersama para sahabatnya, berada di barisan terdepan pasukan perang, sehingga darah menetes dari lukanya. Beliau mengetahui kebiasaan-kebiasaan kaum Arab dan karakter mereka secara lemah lembut. (Siswanto, 2020:237).

Dalam ajaran Islam, suatu konsep kepemimpinan (*manhaj*) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental atau disebut “imam”, dan menduduki posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Pada kehidupan berjamaah, pemimpin di ibarat sebagai kepala dari seluruh anggota tubuhnya, ia memiliki penerapan yang sangat strategis dalam pengaturan pola (*minhaj*) dan gerakan (*harakah*). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan umatnya terhadap tujuan yang ingin dicapai, yaitu kesejahteraan dan kejayaan umat dengan iringan ridho Allah SWT.

Dalam bangunan masyarakat Islami, pemimpin berada pada posisi yang menentukan terhadap perjalanan umatnya, apabila sebuah jamaah memiliki seorang pemimpin yang cakap, prima dan produktif dalam pengembangan dan membangkitkan daya juang kreativitas amaliah, maka dapat dipastikan perjalanan umatnya akan mencapai suatu keberhasilan. Sebaliknya, apabila suatu jamaah dipimpin oleh orang yang memiliki banyak kelemahan, baik dalam hal manajerial, keilmuan, maupun dalam hal pemahaman dan nilai tanggung jawab serta lebih mengutamakan hawa nafsunya dalam mengambil keputusan dan tindakan, maka dapat dipastikan bangunan jamaah akan mengalami kemunduran, dan bahkan mengalami kehancuran. (Moehoriono, 2014:415)

Sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Isra [17]:16

وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نُهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْنَا الْقَوْلُ فَدَمَرْنَا نَادِمِينَ



Artinya : “Dan jika Kami hendak membinasakan suatu negeri, Maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah di negeri itu (supaya mentaati Allah SWT) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam negeri itu, Maka sudah sepantasnya Berlaku terhadapnya Perkataan (ketentuan kami), kemudian Kami hancurkan negeri itu sehancur-hancurnya”. (Kementerian Agama RI, 2017)

Menurut Moehoriono (2014:415-416) kepemimpinan dalam Islam ialah seperti yang lakukan oleh Nabi Muhammad SAW., dimana gaya kepemimpinannya sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur’an, sebagaimana firman Allah dalam QS. As Sajdah [32]:24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”. (Kementerian Agama RI, 2017)

Dapat dilihat makna dari ayat diatas adalah sebagai berikut :

- 1) *Pertama*, sebagai pemimpin adalah karunia dari Allah SWT., jika pemimpin menyadari bahwa keberadaannya sebagai pemimpin adalah karunia Allah SWT. dan ia termasuk orang dan bertakwa, maka dalam setiap perbuatannya akan selalu berpedoman dalam Al-Qur'an.
- 2) *Kedua*, pemimpin dapat memberikan suatu petunjuk berdasarkan Al-Qur'an, yang dapat dijadikan pedoman dalam memimpin yaitu sabar, adil, pemaaf, silaturahmi, amanah, musyawarah, menjaga persatuan, tidak berbuat kerusakan, meninggalkan khamer dan judi.
- 3) *Ketiga*, “sabar” dalam memimpin, sabar dalam melaksanakan tugas dan sabar dalam menghadapi situasi yang gawat sekalipun.
- 4) *Keempat*, ” yakin” pada ayat Allah SWT., seorang pemimpin harus yakin dalam ayat-ayat Al-Quran, yakin akan kebenarannya dan yakin bahwa semua itu berasal dari Allah SWT.

Menurut Hafidhuddin (2003:72-75) pemimpin harus senantiasa dan berusaha untuk mengadopsi sifat-sifat Nabi yang sudah amat umum, yaitu :

- 1) *Shiddiq* yang berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi ataupun pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sikap *shiddiq* dan

menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS.At- Taubah:1119

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصّٰدِقِينَ ﴿١١١٩﴾

Artinya :”Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah SWT, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Kementerian Agama RI, 2017)

Kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*), baik dalam ketetapan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu.

- 2) *Istiqamah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, dan keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal. *Istiqamah* adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya interaksi yang kuat dengan Allah SWT dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Quran dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasikan dengan baik. Orang dan lembaga yang *istiqamah* dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

- 3) *Fathanah* yang berarti memahami, mengerti, menghayati secara mendalam tentang segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dalam kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Yusuf : 55

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya : “Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Kementerian Agama RI, 2017)

- 4) *Amanah*, yang berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang maksimal dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat *amanah* harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nisaa’ : 58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah SWT menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah SWT memberi

pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah SWT adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”. (Kementerian Agama RI, 2017)

- 5) *Tablig*, yang berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tablig* yang disampaikan dengan hikmah sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan suatu hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Menurut Sula dalam Siswanto (2020:237-238) Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah haruslah memenuhi kriteria berikut ini :

- 1) Memiliki akidah yang lurus, sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah as Shalihah, sebagaimana akidah yang telah dipahami ulama salafushaleh (generasi salaf).
- 2) Memiliki akhlak yang baik, sebagaimana akhlak yang telah diajarkan dalam Islam (*khulukul muslim*).
- 3) Dia ialah seorang yang *abid* (ahli ibadah) sebagaimana selayaknya seorang *abdillah*.
- 4) Harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, agar dapat *memanage* bawahannya secara efektif dan efisien dan menjadi pemimpin yang *qowi* (profesional).
- 5) Harus senantiasa bersikap adil dan seimbang (*wasathan*), karena bersikap adil dan seimbang merupakan salah satu *style leadership* Rasulullah SAW sebagai pemimpin

Allah SWT memerintahkan kepada manusia khususnya orang-orang beriman untuk taat kepada Nabi Muhammad SAW. Ketaatan pada beliau juga merupakan ketaatan pada Allah SWT. Kepemimpinan beliau sebagai manusia pilihan Allah SWT adalah perwujudan kepemimpinan Allah SWT secara nyata di muka bumi. Kepribadian Nabi Muhammad SAW sebagai seorang pemimpin dalam pola pikir, bersikap dan berperilaku merupakan pancaran isi kandungan Al-qur'an sehingga patut untuk diteladani. Beliau diberi anugerah oleh Allah SWT yang sudah seharusnya dimiliki oleh Rasul Allah termasuk Nabi Muhammad SAW. (Hapsari, Vol.7:2018)

Menurut Siswanto (2020:239-243) berdasarkan karakteristik kepemimpinan diatas manajemen instansi syariah berupaya mencontoh serta menerapkan kepemimpinan syariah berikut :

1) Memiliki akidah yang lurus

Pimpinan manajemen perusahaan memiliki akidah yang lurus sesuai Al-Qur'an dan as-Sunnah yang mewarnai setiap aktivitas kerjanya. Langkah-langkah dalam menjalankannya adalah senantiasa menuju kepada ridha Allah SWT. Dalam kehidupan sehari-hari, manajemen perusahaan taat beribadah, shalat tepat waktu dan mendirikan shalat fardhu secara berjamaah dikantor. Lembaga syari'ah menjadikan Al-Qur'an sebagai bacaan sehari-hari , jika tidak membaca Al-Qur'an dalam sehari, maka hatinya menjadi kering.

2) Memiliki akhlak yang baik

Praktisi lembaga syariah mesti memiliki akhlak yang baik, karena ia harus dapat memberi contoh kepada saudara-saudaranya yang lain yang bekerja di lembaga yang tidak membawa *brand* Islami. Selain itu, ia pun harus dapat bekerja dengan hasil yang optimal, karena bekerja yang baik merupakan bagian dari akhlak dan etika yang Islami. Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah SWT mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan suatu pekerjaan yang baik”.

3) Giat beribadah

Sebagai wujud yang konkret dan komitmen bekerja di lembaga syariah sudah sepatutnya para praktisi lembaga syariah menjadi orang-orang yang ahli ibadah (*abid*). Dalam aktivitas kerja sehari-hari senantiasa shalat tepat waktu dan mendirikan shalat fardhu berjamaah di masjid atau mushallah. Mulutnya senantiasa basah dengan dzikir kepada Allah SWT, karena ibadah yang baik dan benar terpancar di wajahnya sinar dari hati yang bersih dan tulus, karena banyak beribadah dan berdzikir kepada Allah SWT.

4) Jujur (*Shiddiq*)

Pimpinan manajemen perusahaan syariah dituntut memiliki kejujuran dan selalu menyandarkan keyakinan, ucapan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran ditampilkan dalam kesungguhan dan ketepatan, baik dalam ketepatan waktu, janji,

pelayanan serta mengakui kekurangan dan kelemahan untuk diperbaiki secara terus-menerus secara berkelanjutan, dan menjauhkan diri dari perbuatan dusta dan menipu, baik pada diri sendiri, keluarga segenap *stakeholder*. Sikap jujur juga berarti tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan, oleh karena itu Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

5) Bertanggung jawab (*Amanah*)

Pimpinan manajemen yang amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melakukan setiap tugas dan kewajiban. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, pelayanan yang optimal, dan berbuat yang terbaik dalam segala hal khususnya dalam suatu pekerjaan dan pelayanan kepada *customer*.

6) Komunikatif dan argumentatif (*Tablig*)

Pimpinan mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar terhadap karyawannya dan mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan jujur dan argumentatif kepada *customer*. Seseorang pemimpin lembaga syariah selain harus memiliki gagasan-gagasan yang segar, juga harus mampu mengkomunikasikannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarnya dan kepada siapa pun sasarannya. Di dalam penyampaian, tidak kalah pentingnya adalah dilakukan dengan cara

bil hikmah yaitu bijaksana dan tepat sasaran dan kalimat-kalimatnya selalu *qaulan sadiidan* yaitu pembicara yang benar dan berbobot, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab:70-71

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾ ۙ يُصْلِحْ لَكُمْ
 اَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوْبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا
 عَظِيْمًا ﴿٧١﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar (*qaulan sadiidan*), niscaya Allah SWT memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. Dan Barangsiapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, Maka Sesungguhnya ia telah mendapat kemenangan yang besar”. (Kementerian Agama RI, 2017)

7) Kompeten (*Fathanah*)

Pemimpin yang *fathanah* yaitu yang berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat ini akan menumbuhkan kemampuan dan kreativitas untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat bagi suatu organisasi. Implikasi sifat *fathanah* adalah bahwa segala aktivitas manajemen dalam perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai suatu tujuan. Kreatif dan inovatif dapat dimiliki oleh seseorang apabila selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, perarturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

8) Memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial

Seorang pemimpin yang tentunya adalah orang-orang yang telah mencukupi kriteria dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang harus dimiliki. Diantara disiplin ilmu tersebut adalah manajemen administrasi, sebab kedua ilmu ini adalah bagian terpenting dalam proses pelaksanaan tugas kepemimpinan. Disamping itu yang tidak kalah pentingnya seorang pemimpin mampu mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota tim yang terlibat dalam proses manajemen yang berlangsung.

9) Memiliki sikap yang adil dan seimbang (*wasathan*)

Manajemen yang baik senantiasa berlaku bersikap adil dan seimbang dalam mengelola perusahaan, khususnya dalam mengambil keputusan. Sikap adil mendatangkan rasa cinta dari karyawan dan dapat memotivasi kinerja karyawan. Misalnya dalam menerapkan *reward system* menggunakan metode tertentu yang di upayakan dapat membentuk *internal equity* (keadilan internal).

10) Konsisten (*Istiqamah*)

Istiqamah yang berarti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* dalam kebaikan ditampilkan dengan kesabaran, keteguhan, serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Manajemen dan organisasi yang *istiqamah* dalam kebaikan akan

mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi dan jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

11) Energik dan kuat (*Qowi*)

Seorang pemimpin idelanya sehat dan kuat, baik secara fisik dan mental dan ia juga seorang yang senantiasa aktif dan kreatif. Pengertian energik dapat mencakup dua hal, yang pertama mengandung pengertian tekun dalam bekerja tanpa merasa seperti dipaksa, ketika bisa jadi orang lain sudah malas dan tidak mau meneruskan pekerjaan tersebut. Pengertian energik juga dapat diartikan sebagai seorang yang sehat dan kuat karena mengkonsumsi makanan yang bergizi, berolahraga sehingga tetap fit dalam bekerja. Rasulullah SAW sebagai teladan kita hanya mengalami sakit dua kalis seumur hidup.

D. Penelitian Relevan

Penulis dalam menyusun skripsi ada beberapa bahan rujukan skripsi, berikut penelitian yang relevan yang membahas terkait kepemimpinan antara lain :

Pertama : Penelitian ini dilakukan oleh Siti Nur Anisa (2019) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangara Raya*". Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pngaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya. Jenis

penelitian ini adalah kuantitatif dan penelitian ini dilakukan secara *field research*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya yaitu berjumlah 31 dan dari jumlah responden tersebut diberikan angket untuk dijawab. Metode pengumpulan data penulis menggunakan angket lalu di analisis dengan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F (serentak) sebesar 8,801. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja. Adapun persamaan dalam penelitian relevan ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang kepemimpinan. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Serta perbedaannya juga terletak pada tempat penelitian, tempat penelitian relevan ini di Lembaga Zakat Nurul Fikri Palangka Raya, sedangkan tempat penelitian penulis di lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

Kedua : Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Islami Putra (2017) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering*”

Ulu” Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu : $Y = 4,243 + 0,472X_1 + 0,359X_2$. Dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 10,850 > F_{tabel} 3,170$ dan uji t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} 3,723 \geq t_{tabel} 2,004$, nilai uji t pada variabel motivasi kerja sebesar $t_{hitung} 2,712 \geq t_{tabel} 2,004$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ulu. Adapun persamaan dalam penelitian relevan ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang kepemimpinan. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Serta perbedaan juga terletak pada tempat penelitian, tempat penelitian relevan ini di kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu, sedangkan tempat penelitian penulis di lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

Ketiga : Penelitian yang dilakukan oleh Ege Wirdayu (2020) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru*”. Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Islami di Kantor Kementerian Agama. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yaitu 69 orang Sedangkan objeknya adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Serta teknik pengambilan sampel pada penelitian ini total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket serta untuk menganalisis digunakan dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan realibel. Hasil analisis data menggunakan uji t parsial bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($29,947 > 1,667$) dengan nilai signifikan 0,000. Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan varibel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu nilai R sebesar 0,965 atau sekitar 96,5%. Sedangkan nilai koefisien determinasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sangat besar yaitu 93% dan sisanya sebesar 7% yang diberikan oleh variabel lain yang tidak di ikutsertakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa

tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan Islami menunjukkan kategori sangat setuju bahwa pemimpin yang ada di kantor Kementerian Agama sudah melaksanakan kepemimpinan Islami dengan efektif sehingga pegawai sangat mampu meningkatkan hasil kerjanya dengan baik. Adapun persamaan dalam penelitian relevan ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang kepemimpinan Islami. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan penelitian penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Serta perbedaan juga terletak pada tempat penelitian, tempat penelitian relevan ini di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, sedangkan tempat penelitian penulis di lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

E. Konsep Operasional

Berdasarkan teori-teori diatas adapun konsep operasional tentang Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.1 : Konsep Operasional

Konsep	Dimensi	Indikator
Penerapan Kepemimpinan Islami (Siswanto:2020:239-243)	1. Memiliki akidah yang lurus	1. Membaca Al-Qur'an 2. Puasa sunnah
	2. Memiliki akhlak yang baik	1. Memberikan contoh 2. Bekerja dengan baik
	3. Giat beribadah	1. Shalat tepat waktu 2. Shalat Sunnah

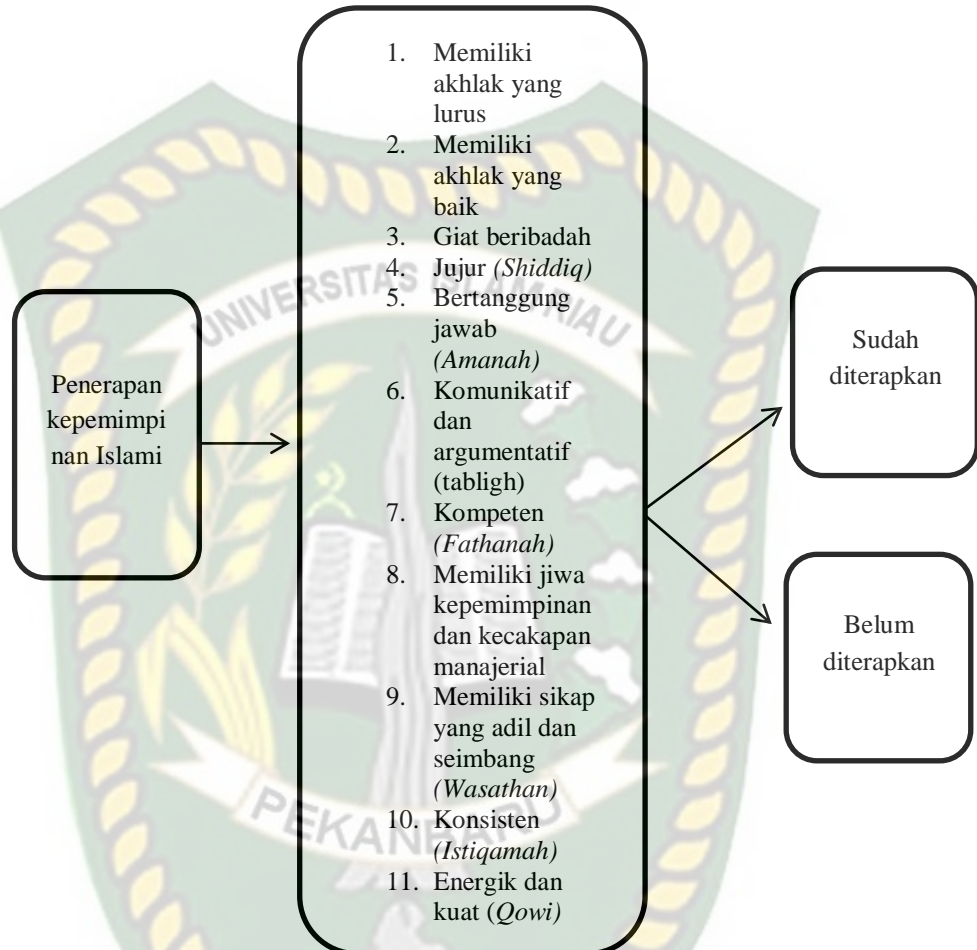
4. Jujur (<i>Shiddiq</i>)	1. Ketepatan 2. Mengakui kelemahan/kekurangan
5. Bertanggung jawab (<i>Amanah</i>)	1. Keterbukaan 2. Pelayanan optimal
6. Komunikatif dan Argumentatif (<i>tablig</i>)	1. Menyampaikan 2. Negosiator
7. Kompeten (<i>Fathanah</i>)	1. Kreatif 2. Inovatif
8. Memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial	1. Mengarahkan 2. Mempengaruhi aktivitas bekerja
9. Memiliki sikap yang adil dan seimbang (<i>Wasathan</i>)	1. Mengambil keputusan 2. Keadilan internal
10. Konsisten (<i>Istiqamah</i>)	1. Kesabaran 2. Keuletan
11. Energik dan kuat (<i>Qowi</i>)	1. Tekun bekerja 2. Sehat

Sumber : Data olahan, 2021

F. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau” dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut :

Gambar. 2.1 Kerangka Berpikir



Gambar kerangka berpikir diatas menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan Islami di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sudah diterapkan atau belum diterapkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu menguraikan dan menggambarkan keadaan dan fenomena yang jelas mengenai situasi yang terjadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek dan objek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan secara sistematis tentang fakta-fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. (Sanusi, 2011:13)

Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, kejadian, peristiwa yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada suatu masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. (Noor, 2011:34-35)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yang terletak di Jalan Jendral Sudirman (Perkantoran Sudirman Raya B/5) Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, di mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan bulan September 2021. Dengan perencanaan sebagai berikut :

Tabel. 3.1: Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian

No	JENIS KEGIATAN	TAHUN/BULAN/MINGGU															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan Data																
4	Persiapan Skripsi																

C. Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau dan sebagai objeknya adalah penerapan kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian ialah orang atau pihak-pihak yang terkait dengan penelitian dan dapat memberikan informasi mengenai berbagai kondisi yang ada dilokasi penelitian sehingga dapat memberikan data yang akurat kepada peneliti. (Bungin, 2011:133). Dimana informan dalam penelitian ini adalah 8 orang yang terdiri dari Wakil Ketua I Bagian Pengumpulan, Wakil Ketua II Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan, Wakil Ketua III Bagian Keuangan, IT dan Pelaporan, Kepala Bidang Organisasi Bagian Pengumpulan, Kepala Bidang Organisasi Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan, Kepala Bidang Organisasi Bagian Keuangan, IT dan

Pelaporan, Kepala Bidang Organisasi Bagian SDM dan Umum dan Karyawan.

E. Sumber Data Penelitian

Menurut Sanusi (2011:104) sumber data terdiri dari 2 (dua) kelompok, yaitu :

1. Data Primer

Data primer ialah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut, dalam hal ini dapat dilakukan karena secara historis peneliti memahami proses pengumpulannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder tersedia di instansi tempat dimana penelitian dilakukan juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang akan diteliti. (Sanusi, 2011:111)

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung atau responden apabila hal itu tidak memungkinkan untuk dilakukan bisa melalui alat komunikasi, misalnya pesawat telepon. (Sanusi, 2011:105)

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentas. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, hasil foto, dan sebagainya. (Surjaweni, 2014:33)

G. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Data yang ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan difokuskan pada hal-hal yang penting. (Sujarweni, 2014:35)

2. Penyajian Data

Data yang dapat diperoleh dikategorikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga dapat memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya. (Surjaweni, 2014:35)

3. Kesimpulan Akhir

Kesimpulan akhir dapat diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai. (Surjaweni, 2014:36)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdiri Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) RI

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan presiden RI No.8 Tahun 2021 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat semakin mengukuhkan peran Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri agama.

Dengan demikian, BAZNAS bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan : syarat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegritasi dan akuntabilitas.

2. Visi – Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Adapun Visi dan Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Visi :

Menjadi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang amanah, transparan, akuntabel, dan profesional di Indonesia

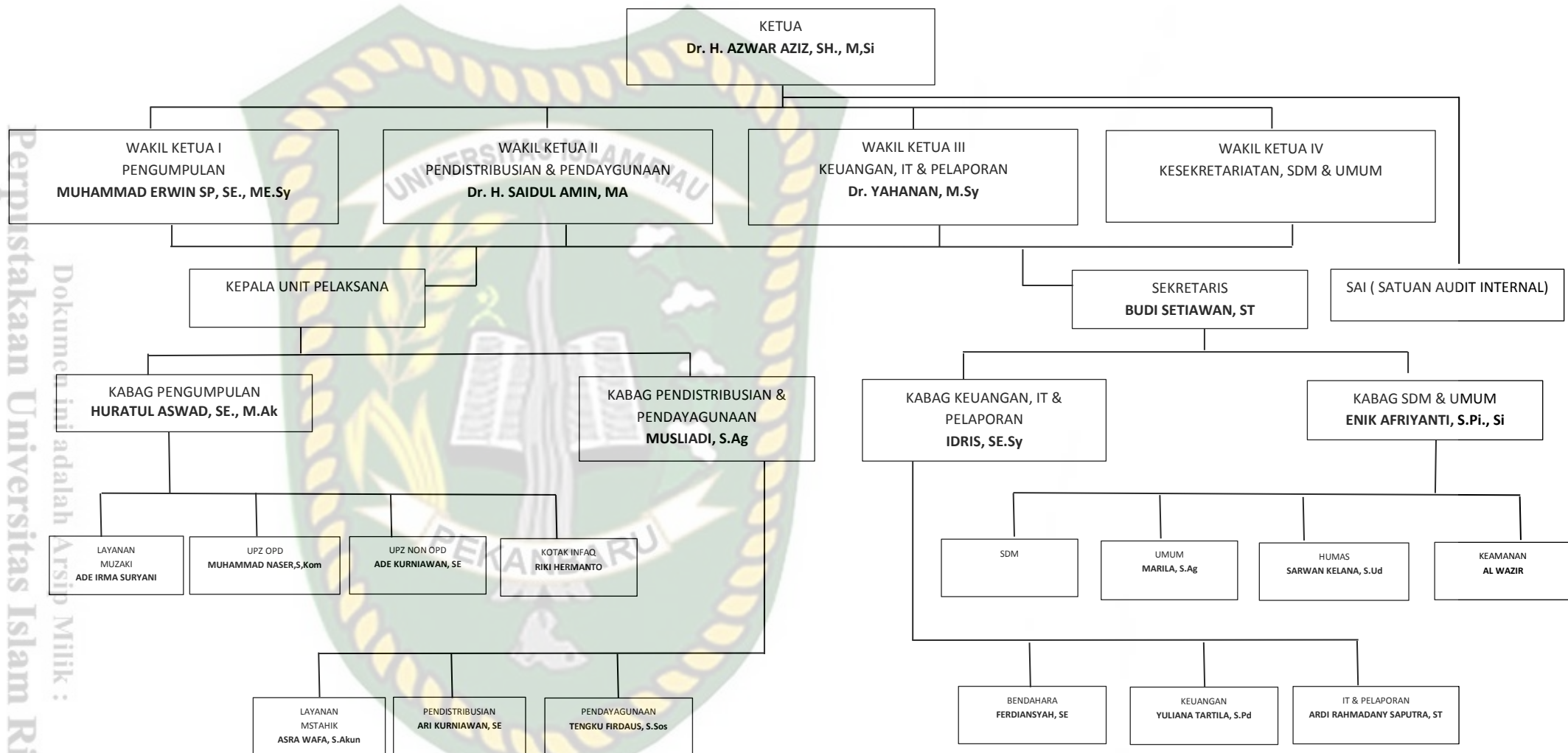
Misi :

- 1) Meningkatkan kesadaran masyarakat muslim Riau untuk berzakat melalui Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau
- 2) Meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan zakat di Provinsi Riau sesuai dengan ketentuan syariah dan prinsip manajemen modern
- 3) Menumbuh kembangkan pengelola/amil zakat yang amanah, transparan, akuntabel, profesional dan terintegritas
- 4) Memaksimalkan peran zakat dalam menanggulangi kemiskinan di Provinsi Riau melalui sinergi dan koordinasi dengan pemerintah daerah dan lembaga lainnya

3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Sruktur Organisasi BAZNAS PROVINSI RIAU



4. Program dan Kegiatan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Provinsi Riau

1) Program Riau Peduli

Program ini ditujukan untuk menanggulangi berbagai macam musibah diberbagai daerah yang sering terjadi di Provinsi Riau seperti di Kabupaten/Kota dan tempat-tempat lainnya. Program ini mulai dari tahap darurat sampai membangun kembali sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh masyarakat.

2) Program Riau Makmur

Program ini di tujukan untuk menumbuhkan kemandirian mustahik dan diharapkan menjadi muzakki, antara lain dengan mendirikan kampung zakat di beberapa daerah, pelatihan wirausaha/wiraswasta , pemberian modal usaha bag pengusaha ekonomi lemah, dan lain sebagainya.

3) Program Riau Cerdas

Program ini ditujukan untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikannya, seperti :

- a. Program pemberian beasiswa dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi
- b. Program SKSS (Satu Keluarga Satu Sarjana), bekerjasama dengan Dikti dan perguruan tinggi
- c. Mendirikan taman bacaan

d. Menyediakan mobil pintar untuk perpustakaan keliling, dan lain sebagainya

4) Program Riau Sehat

Program ini ditujukan untuk memberikan pengobatan untuk kaum dhuafa dan masyarakat miskin, seperti :

- a) Mendirikan Rumah Sehat
- b) Mengadakan kerjasama dengan rumah sakit untuk mempermudah kaum dhuafa memperoleh layanan kesehatan yang baik

5) Program Riau Dakwah

Program ini ditujukan untuk membangun dan memperkuat keimanan serta ketaqwaan masyarakat melalui masyarakat, melalui pengiriman dai ke berbagai daerah, bekerjasama dengan ormas-ormas Islam, termasuk dai serta kaderisasi para ulama muda

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), oleh karena itu data yang dilampirkan dalam bab ini merupakan data yang dikumpulkan dari lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara.

Hasil dari wawancara ini akan menunjukkan bagaimana penerapan kepemimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Wawancara ini dilakukan kepada 8 informan yaitu 3 orang pemimpin, 4

orang kabag dan 1 orang kayawan. Kemudian, data ini disajikan dalam bentuk uraian singkat dalam masing-masing kategori.

Tabel. 4.1 : Hasil Wawancara Kepada Pemimpin Badan Amil Zakat

Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

NO	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
Memiliki Akidah Yang Lurus		
Membaca Al-Qur'an		
1	Apakah pemimpin menerapkan suatu agenda wajib untuk membaca Al-Qur'an pada karyawan ? dan kapan saja agenda tersebut dilakukan ?	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk agenda membaca Al-Qur'an ada diterapkan akan tetapi sifatnya tidak wajib. Mungkin dengan kondisi yang sekarang dan kesibukan masing-masing juga menjadi agenda yang hanya dilaksanakan 1 minggu sekali saja.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Pada jauh-jauh hari sebenarnya sudah dilakukan aturan tersebut, yaitu membaca Al-Qur'an sekitar 5-10 menit setiap hari menjadi aturan yang wajib bagi setiap karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan tugas masing-masing. Tetapi, dikarenakan kondisi dan waktu, apalagi kita melihat kondisi yang sekarang, maka dari itu aturan tersebut menjadi tidak wajib, terkadang hanya dilakukan 1 minggu sekali bahkan bisa 1 bulan sekali.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Di awal tahun 2017 sudah dibuat aturan dihari jum'at semua staff karyawan untuk mengikuti kajian, kemudian dalam kajian tersebut ada membaca Al-Qur'an, tetapi mungkin dikarenakan kondisi, terkadang ada kesibukan jadi agenda tersebut</p>


		<p>seharusnya dalam satu pekan sekali dilakukan, atau satu bulan dua kali bahkan terkadang satu bulan satu kali agenda tersebut dilakukan, dikarenakan kesibukan dari pimpinan yang terkadang ada agenda ke luar kota. Sebenarnya aturan tersebut ada tetapi penerapannya melihat kondisi yang ada.</p>
Puasa Sunnah		
2	<p>Apakah dimasa kepemimpinan pemimpin diharuskan untuk puasa sunnah ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk puasa sunnah juga tidak diharuskan, itu lebih ke pribadi masing-masing, tetapi kami sebagai pimpinan selalu mengingatkan untuk tidak ada salahnya kita sama-sama menjalankan puasa sunnah. 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Jika diharuskan tidak, tetapi secara lisan sering kami menghimbau bahwa sebaiknya karyawan untuk melaksanakan puasa sunnah. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Secara tertulis belum ada tapi secara lisan kami menyampaikan kepada karyawan di agenda kajian hari jum'at bahwa alangkah baiknya untuk kepala bagian ataupun staff karyawan untuk melakukan puasa sunnah.
Memiliki Akhlak Yang Baik		
Memberikan Contoh		
3	<p>Apakah pemimpin menerapkan norma-norma syariah di kehidupan sehari-hari juga dilingkungan sosial meskipun diluar lingkup BAZNAS ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Pimpinan baik dilingkungan BAZNAS sendiri maupun dilingkungan masyarakat telah menerapkan norma syari'ah, karena pimpinan BAZNAS salah satunya ada dari unsur ulama. 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Pimpinan

		<p>BAZNAS terdapat unsur ulama, profesional dan pendidik maka dari situ sudah jelas pemimpin menerapkan norma-norma syari'ah diruang lingkup BAZNAS maupun dimasyarakat.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Pimpinan di BAZNAS terdapat 3 unsur, yang pertama unsur profesional dari kalangan akademisi, yang kedua dari kalangan tokoh masyarakat, dan yang ketiga dari unsur ulama. Nah, kalau dilihat dari 3 komponen tersebut artinya orang-orang yang ditunjuk oleh Gubernur untuk menjadi seorang pemimpin pasti masuk dalam ketiga kategori ini, kalau masuk dalam kategori tersebut sudah jelas pasti menerapkan norma-norma syari'ah dalam kehidupan baik dikantor ketika bekerja maupun dilingkup masyarakat.</p>
Bekerja dengan Baik		
4	<p>Dalam suatu pekerjaan dan apapun itu pekerjaannya apakah pemimpin selalu menyelesaikan dan meastikan untuk menghasilkan hasil yang optimal ? contohnya ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk bagian pengumpulan ada target, misalnya target pertahun ada kenaikan-kenaikan. Maksimal kenaikan tersebut diatas 30%, nah kita berharap adanya target tersebut sesuai dengan yang diharapkan dan alhamdulillah untuk pengumpulan target sesuai dengan yang kita harapkan walaupun ada lebih sedikit dengan yang diharapkan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Dalam bidang pendistribusian, kita tidak hanya menekan surat-surat tetapi kita juga memastikan kegiatan tersebut bisa berjalan dengan lancar, misalnyadalam kegiatan penyaluran dana zakat kita akan selalu meng</p>

		<p>crosscheck sejauh mana progresnya.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk disetiap bidang kami berharapnya kegiatan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Contohnya dalam hal memberikan bantuan kepada mustahik, kami sampaikan kepada staff karyawan untuk hal surat menyurat proposal yang masuk yang mengajukan bantuan ke BAZNAS, seperti bantuan usaha kecil menengah, kami sampaikan surat yang masuk berapa hari masa kerjanya, dan staff membuat aturan satu pekan proposal tersebut sudah ada jawaban apakah dilanjutkan atau ditolak, atau ada berkas yang kurang dan harus dilengkapi, jadi tepat waktu dan hasilnya juga maksimal sehingga mustahik menunggu proposal yang diajukan tidak lama.</p>
Giat Beribadah		
Shalat Tepat Waktu		
5	<p>Bagaimana pemimpin menanamkan nilai-nilai keislaman pada karyawan terutama untuk shalat berjamaah tepat waktu disaat jam kerja ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk sholat berjamaah, sebagai pemimpin tentunya harus terlebih dahulu melakukannya untuk mengajak karyawan juga ikut dalam melaksanakan sholat berjamaah. Selain kita thu sholat berjamaah itu sangat penting terutama bagi kaum laki-laki.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Sebagai seorang pemimpin, sudah seharusnya pemimpin terlebih dahulu memberikan contoh yang baik kepada staff seperti sholat berjamaah tepat waktu. Dengan demikian, staff akan mengikuti sholat berjamaah tepat waktu juga. Tidak hanya menjadi contoh, tetapi sebagai</p>

		<p>seorang pemimpin juga harus selalu mengingatkan akan pentingnya sholat berjamaah.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Pemimpin membuat aturan setiap sudah masuk waktu sholat semua kegiatan off untuk melaksanakan sholat baik pimpinan maupun staff karyawan. Selaku pimpinan hal lain yang dilakukan selain membuat aturan harus memberikan contoh tauladan, artinya kami yang harus duluan untuk melaksanakan sholat, ketika kami sholat pasti staff melihat dan kami sampaikan kepada staff hentikan semua pekerjaan, mari kita sholat berjamaah. Bukan hanya sekedar contoh tapi kita juga mengajak, dengan mengajak setidaknya memberikan sentuhan bahwa pentingnya sholat berjamaah.</p>
Shalat Sunnah		
6	<p>Apakah pemimpin memberikan reward kepada karyawan yang sering mengerjakan shalat sunnah dan bagaimana cara pemimpin memperhatikan karyawan tersebut ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Saat ini secara materi ataupun piagam belum ada reward untuk staff karyawan. Namun jika ada karyawan yang rajin dalam melakukan sholat sunnah kita tetap mendukungnya agar istiqamah dalam mengerjakannya.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Di BAZNAS ini belum ada reward, karena secara khusus ataupun tertulis peraturannya belum ada. Jika memang terdapat karyawan yang rajin melaksanakan sholat sunnah, kita tetap support dan tentunya bangga sebagai pemimpin mempunyai karyawan seperti itu.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk di BAZNAS belum ada reward, maupun dalam bentuk piagam, materi karena yang dikelola</p>

		<p>dana umat biasanya kalau ingin membuat suatu kegiatan termasuk memberikan suatu hal yang positif kepada karyawan yang melaksanakan sholat sunah ataupun puasa sunah pasti tertuang dalam aturan, walaupun tidak tertuang dalam aturan misalnya rapat pleno pimpinan. Karena belum ada sehingga belum memberikan reward dalam bentuk yang real, tapi ketika kami mendengar ada karyawan yang rajin melaksanakan sholat sunah mungkin kami support saja dan kami sampaikan bahwa hal tersebut adalah hal yang terbaik dan Allah selalu memberikan rezeki. Kalau secara khusus ada aturannya belum ada.</p>
Jujur (<i>Shiddiq</i>)		
Ketepatan		
7	<p>Metode apa yang Bapak lakukan untuk memastikan operasional berjalan tepat pada SOP ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Dalam bidang dan setiap bidang memiliki SOP nya. Tentunya setiap SOP harus berjalan dengan operasional yang tepat. Contohnya pada bagian pengumpulan ada target-target pertahun dengan kenaikan 30% dan untuk pengumpulan target sebisa mungkin harus berjalan dengan yang kita harapkan hasilnya. 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Untuk SOP sendiri tentu harus berjalan dengan tepat. Karena dibagian pendistribusian ini sendiri selalu memastikan data-data dari mustahik adalah benar dan tepat. Jika data-data sudah jelas maka baru bisa diambil langkah selanjutnya yaitu melapor kepada bagian keuangan. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Di BAZNAS ada 4 bidang dan setiap bidang memiliki SOP nya.

		<p>Untuk saya sendiri saat ini dipercaya untuk mengelola keuangan, untuk SOP keuangan biasanya untuk pencairan, sebelum ada pencairan tentu ada usulan, usulan tersebut diterima oleh bagian pendistribusian, bagian pendistribusian jika ada catatan dari pimpinan dibawa ke rapat pleno berarti menunggu hasil rapat pleno, ketika hasil rapat pleno misalnya proposal diterima, maka bagian pendistribusian akan membuat berita acara pendistribusian, dan berita acara tersebut akan disampaikan ke bendahara, lalu bendahara akan meminta teken pimpinan, jika sudah diteken oleh semua pimpinan, maka bagian bendahara bisa mengeluarkan dana. Untuk memastikan hal tersebut kami selalu berkoordinasi dengan keuangan.</p>
Mengakui Kelemahan/Kekurangan		
8	<p>Bagaimana cara pemimpin menerapkan pada karyawan untuk bisa bersikap jujur dalam hal mengakui kelemahan serta kekurangan di dalam bekerja ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Pemimpin dalam menerapkannya pada diri sendiri terlebih dahulu karena tidak akan bisa karyawan menerapkan sikap jujur jika pimpinannya saja tidak bersikap jujur baik dalam hal mengakui kelemahan atau kekurangan sekalipun. 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Pemimpin menerapkan pada diri sendiri, bersikap jujur dalam hal mengakui kelemahan dan kekurangan untuk bisa diperbaiki secara berkesinambungan akan mengantarkan kita menjadi lebih baik dari sebelumnya. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Pemimpin untuk penerapannya terhadap diri sendiri dahulu dengan

		begitu karyawan akan mengikuti sikap jujur tersebut baik dalam hal mengakui kelemahan ataupun kekurangan agar bisa diperbaiki secara terus-menerus.
Bertanggung Jawab (<i>Amanah</i>)		
Keterbukaan		
9	Apa yang pemimpin lakukan untuk menjadi seorang pemimpin yang transparansi ?	<ol style="list-style-type: none"> Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk menjadi pemimpin yang transparansi menurut saya bukan hanya bag seorang pemimpin tetapi juga kryawan pun harus transparansi dalam hal apapun. Bekerja dengan jujur dan amanah adalah kuncinya. Seperti di BAZNAS selalu mengadakan evaluasi setiap bulannya, dalam rapat pleno semua akan disampaikan dengan keterbukaan. Dari setiap bagian mulai dari pimpinan dan staff. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Untuk menjadi pemimpin yang transparansi tentu saja harus menjadi pribadi yang jujur, bekerja yang jujur dan amanah. Dibagian pendistribusian ini sendiri data-data yang masuk selalu dicek dan di pastikan data sesuai dengan fakta yang ada. Tidak ada direkayasa. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk bagian keuangan siapapun yang ingin mengetahui keuangan bisa dilihat dan setiap tahunnya ada di audit, kalau keuangan ada 3 audit yaitu audit internal, eksternal dan audit syari'ah, untuk audit eksternal dari akuntan publik di publish di majalah, koran agar transparan dalam penggunaan keuangan.
Pelayanan Optimal		
10	Apa yang pemimpin lakukan untuk meningkatkan pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : BAZNAS

	secara optimal ?	<p>memberikan akses pelayanan informasi bag mustahik dan akses untuk orang yang akan membayar zakat. Sebagai seorang pemimpin sudah tugasnya untuk mengingatkan karyawan untuk bersikap ramah pada muzakki dan mustahik untuk melayani dengan optimal.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Dalam meningkatkan pelayanan secara optimal dimulai dari bekerja sepenuh hati untuk masyarakat. Jika mustahik yang datang atau mustahik yang membutuhkan bantuan sudah ada meja khusus untuk mengajukan proposal bantuan. Dan jika ada muzakki yang datang para staff menyambut dengan ramah dan baik.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk pelayanan di BAZNAS sudah ada tempat khusus, ketika mustahik membutuhkan bantuan dengan proposal yang diajukan maka ada meja khusus, bagi muzakki yang membayar zakat ada meja khusus juga sehingga kami sampaikan kepada karyawan layani muzakki dan mustahik dengan sebaik-baiknya.</p>
Komunikatif dan Argumentatif (<i>Tablig</i>)		
Menyampaikan		
11	Bagaimana cara pemimpin menyampaikan visi misi suatu perusahaan ?	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Pemimpin menyampaikan visi misi diutarakan pada saat rapat pleno, dan juga untuk menyampaikan progres apa saja yang sudah tercapai ataupun sudah berjalan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Untuk menyampaikan visi misi pada saat rapat berlangsung. Biasanya akan disampaikan target-target yang akan</p>

		<p>dicapai selanjutnya.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk menyampaikan visi misi dengan memberitahu kepada karyawan target-target yang akan dicapai.</p>
Negosiator		
12	<p>Bagaimana cara pemimpin menjadi negosiator yang baik ? contohnya ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Sudah seharusnya bagi pemimpin menjadi negosiator yang baik, karena selain harus mengayomi karyawan, seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik pula terhadap karyawan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Tentunya mengayomi dan memberikan contoh tauladan yang baik sebagai pimpinan kepada staff karyawannya.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Sebagai seorang pemimpin dan sebagai negosiator yang baik sudah seharusnya memberikan contoh tauladan yang baik kepada karyawannya</p>
Kompeten (<i>Fathanah</i>)		
Kreatif		
13	<p>Apa yang dilakukan pemimpin didalam mensosialisasikan BAZNAS ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Bisa dengan metode dakwah dan sosialisasi kepada masyarakat untuk mensosialisasikan kewajiban membayar zakat.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Metodenya salah satunya dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Mengingatkan masyarakat dalam sosialisasi tersebut dan menyampaikan program-program yang ada di BAZNAS, sehingga muzakki mengetahui untuk</p>

		<p>membayar zakat.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Metode yang digunakan diantaranya melalui sosialisasi dan sosialisasi ini bisa dengan tatap muka, bisa juga melalui facebook, <i>instagram</i>, youtube, selain itu kami juga menyampaikan program-program BAZNAS, dengan adanya program tersebut ada ketertarikan orang ternyata dana zakat banyak manfaatnya, dan metode lainnya yaitu dengan door to door yaitu jemput zakat artinya kami datangin muzakkinya lalu kami sampaikan tentang zakat sehingga muzakki diketahui untuk membayar zakat.</p>
Inovatif		
14	Kegiatan seperti apakah yang udah dalam perencanaan tetapi belum diterapkan ?	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Untuk dibidang pengumpulan sendiri yaitu seperti payroll system sudah direncanakan tetapi belum diterapkan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Tentunya target-target yang akan dicapai banyak dan belum semuanya bisa dicapai atau diterapkan. Seperti program BAZNAS Provinsi menyerahkan bantuan usaha pada kabupaten/kota se Provinsi Riau.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : BAZNAS memiliki program yaitu BAZNAS smart, jadi program tersebut tujuannya untuk meningkatkan ekonomi mustahik. Rencana kami BAZNAS smart ini akan menjadi salah satu program penting yang akan terapkan seperti indogrosir, jadi provinsi memiliki BAZNAS smart dan untuk kabupaten/kota yang membutuhkan</p>

		barang tersebut bisa pesan di BAZNAS smart. Dan untuk warung-warung kecil yang sudah kami bantu selama ini belanjanya bisa ke BAZNAS <i>smart</i> .
Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan Kecakapan Manajerial		
Mengarahkan		
15	Bagaimana cara pemimpin memberikan contoh sikap yang baik agar di ikuti oleh karyawan ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Dengan tindakan, tentunya seorang pemimpin haruslah terlebih dahulu melakukan untuk dicontoh oleh karyawan. 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Berjalan dan bekerja sesuai wewenang yang seharusnya saja. Tentunya sebagai pimpinan wajib memberikan yang terbaik bag karyawan. Contohnya jika karyawan tidak boleh terlambat maka sebagai pemimpin harus lebih awal dari karyawan. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Sebuah bencana yang besar jika ada orang yang pandai berkata tetapi tidak pandai melakukan, maka sikap kami harusnya disesuaikan antara ucapan dengan tindakan
Mempengaruhi Aktivitas Bekerja		
16	Menurut pemimpin kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja kepemimpinan ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Kondisi lingkungan yang bisa mendukung satu sama lain, lingkungan yang kompak, dan juga lingkungan yang sehat. Dengan begitu bisa menunjang untuk bekerja lebih baik 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Pendapat saya, lingkungan yang sehat, kompak dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja kepemimpinan. Karena jika kita di support dengan lingkungan yang seperti itu maka bekerja menjadi

		semangat. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Menurut saya lingkungan yang damai, rukun, kalau pimpinan kompak maka karyawan akan merasa nyaman. Maka di BAZNAS ini guna rapat pleno untuk menyatukan kekompakan, jadi tidak ada lagi egois, walaupun ada yang tidak setuju nanti bisa di voting.
Memiliki Sikap Adil dan Seimbang (<i>washatan</i>)		
Mengambil Keputusan		
17	Bagaimana cara pemimpin untuk mengambil keputusan. Contohnya pada saat sedang melakukan rapat jika ada pendapat yang berbeda dari karyawan ?	1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Dalam mengambil keputusan sebagai pemimpin tentulah harus bijak, karena nanti apa yang pemimpin putuskan akan berpengaruh pada apa yang akan di kerjakan 2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Tentunya bagi saya pribadi dalam mengambil keputusan harus difikirkan dengan matang, agar nantinya keputusan yang diambil bisa tepat dan tidak merugikan untuk mengejar target selanjutnya. 3. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Dalam mengambil keputusan tentunya harus terlebih dahulu difikirkan baik buruknya, dampaknya bagaimana, sisi positifnya bagaimana, serta negatifnya juga. Bagi saya pertimbangannya harus banyak untuk mengambil keputusan agar nantinya tidak menyesal dengan keputusan tersebut.
Keadilan Internal		
18	Adakah metode tertentu dalam memberikan reward kepada karyawan untuk membentuk keadilan internal pada sesama	1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Karena <i>reward</i> belum ada jadi tidak ada metode tertentu dalam memberikan

	karyawan BAZNAS ?	<p><i>reward.</i></p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Berdasarkan pertanyaan sebelumnya, bahwa di BAZNAS memang belum menerapkan atau memberikan reawrd kepada karyawan, jadi untuk metode tertentu juga belum ada.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Seperti pertanyaan sebelumnya, untuk reward belum ada di BAZNAS jadi untuk metodenya pun belum ada.</p>
Konsisten (<i>Istiqamah</i>)		
Kesabaran		
19	Bagaimana cara pemimpin menyikapi sebuah masalah dalam suatu lembaga ? contohnya ?	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Dilihat dulu masalahnya seperti apa, lalu dibawa rapat dan dirembukkan disana bagaimana penyelesaiannya. Harus terbuka dan diselesaikan atas persetujuan bersama-sama.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Dilihat seperti apa masalahnya, lalu disampaikan ketika rapat dan mencari jalan keluar dengan atas persetujuan bersama.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Di BAZNAS kalau ada masalah akan dibawa ke rapat pleno, jadi kalau ada yang tidak sependapat akan dilakukan voting.</p>
Keuletan		
20	Bagaimana cara pemimpin mempengaruhi karyawan agar bekerja keras dalam bekerja ?	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Memotivasi karyawan dalam bekerja dengan menyampaikan target-target selanjutnya yang akan dicapai.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Selalu</p>

		<p>mengingatkan karyawan pada target-target yang belum tercapai dan mengayomi karyawan dengan baik agar mereka bisa bekerja dengan nyaman.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Kami setiap pekan ada rapat bersama kepala bagian dan karyawan, jadi tujuannya kami dengarkan pendapat, usulan dan keluhan mereka, dengan demikian akan nampak nuansa kekeluargaan. Maka kami akan bangun nuansa kekeluargaan di BAZNAS.</p>
Energik dan Kuat (<i>Qowi</i>)		
Tekun Bekerja		
21	<p>Bagaimana cara pemimpin membimbing karyawan yang belum mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya agar tekun dalam bekerja ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Kita ada mengadakan semacam pelatihan atau seminar yang memang sifatnya bisa menambah wawasan dan pengetahuan untuk karyawan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Memberikan mereka pelatihan. Pelatihan dilakukan setiap bulan, yang sifatnya menambah wawasan para karyawan.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua III Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Kami akan memberikan pelatihan, tidak hanya pelatihan regional tetapi juga sampai ke nasional. Pelatihan dilakukan setiap bulan karena daring, biasanya kalau tatap muka langsung dilakukan tiga sampai empat bulan sekali. Dan salah satu tujuan kajian setiap bulan itu kami ingin memberikan pemahaman tentang zakat.</p>
Sehat		
22	<p>Bagaimana cara pemimpin menerapkan karyawan yang sehat ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan : Menciptakan lingkungan yang sehat dulu.</p>

		<p>Dengan situasi sekarang dimasa pandemi ini tentu satu-satunya cara adalah dengan menerapkan protokol kesehatan, menggunakan masker disetiap aktivitas dan tak lupa selalu cuci tangan atau menggunakan handsanitizer.</p> <p>2. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan : Pada keadaan yang sekarang dimasa pandemi covid-19 ini, kita sama-sama menerapkan protokol kesehatan yang terpenting saat ini memakai masker, cuci tangan, dan juga jaga jarak sesuai dengan peraturan pemerintah.</p> <p>3. Hasil Wawancara Wakil Ketua II Bidang Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk menerapkan karyawan yang sehat dalam bekerja kami siapkan protokol kesehatan.</p>
--	--	--

Sumber : Data Olahan 2021

Adapun ringkasan penulis terhadap jawaban pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau diatas adalah sebagai berikut :

1. Memiliki Akidah yang Lurus

Akidah yang lurus pada dasarnya sesuatu yang harus ada pada setiap umat muslim. Dengan akidah yang lurus seorang muslim akan memiliki ikatan yang kuat kepada Allah SWT. Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau pemimpin telah menerapkan kepemimpinan Islami, yaitu dibuktikan dengan adanya kegiatan

membaca Al-Qur'an dan puasa sunnah, walaupun belum ada aturan tertulisnya.

2. Memiliki Akhlak yang Baik

Akhlak merupakan suatu gambaran dari keimanan dan ibadah yang benar. Saat seseorang memiliki pemahaman agama yang baik maka sudah semestinya seseorang tersebut memiliki akhlak yang baik pula. Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau pemimpin memberikan contoh kepada karyawannya baik di kantor maupun diluar lingkup BAZNAS yaitu dibuktikan dengan kegiatan berdakwah.

3. Giat Beribadah

Kepemimpinan adalah perdagangan dunia, sedangkan melaksanakan kewajiban syariat Islam adalah perdagangan akhirat. Keuntungan akhirat pasti lebih utama daripada keuntungan dunia. Maka para pemimpin muslim tidak boleh terlalu menyibukkan dirinya semata-mata untuk mencari keuntungan materi dengan meninggalkan keuntungan akhirat. Sehingga datang waktu shalat mereka wajib melaksanakannya sebelum habis waktunya. Alangkah baiknya, jika mereka bergegas bersama-sama melaksanakan shalat berjamaah, ketika adzan telah dikumandangkan. Begitu pula dengan pelaksanaan ibadah sunnah salah satunya seperti shalat sunnah. Sekali-kali seorang pemimpin muslim hendaknya tidak melalaikan kewajibannya dengan alasan kesibukan dunia. Dalam menanamkan nilai-nilai

keislaman beliau memberikan contoh terlebih dahulu sebelum mengajak karyawannya seperti, shalat berjamaah tepat waktu serta memelihara shalat sunnah.

4. Jujur (*Shiddiq*)

Jujur merupakan salah satu perbuatan terpuji, kejujuran harus diterapkan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Pemimpin Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau dalam menerapkan kejujuran beliau memastikan setiap kegiatan berjalan tepat sesuai SOP, dalam setiap bidang memiliki SOP masing-masing, jadi bekerja sesuai SOP masing-masing.

5. Bertanggung Jawab (*Amanah*)

Seorang pemimpin yang ideal ialah pemimpin yang bertanggung jawab atas tugas yang sudah diamanahkan. Pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas jatuh bangunnya kepemimpinan yang dipercayakan kepadanya. Keberhasilan ataupun kegagalan kepemimpinan tergantung dan bergantung sepenuhnya pada seorang pemimpin. Pemimpin dalam hal ini harus berperan aktif memastikan bahwa ia sedang meneguhkan organisasinya, melengkapi karyawannya dan menyiapkan infrastruktur serta semua sumber mengelola kepemimpinannya dengan efektif, efisien, dan sehat yang memastikan keberhasilan kepemimpinan. Dalam menerapkan lingkungan yang amanah serta transparansi sesuai dengan visi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau dengan melakukan pencatatan

sedetail-detailnya agar tidak adanya terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan.

6. Komunikatif dan Argumentatif (*Tablig*)

Tablig yaitu menyampaikan, orang yang memiliki sifat ini akan menyampaikan dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat. Dalam hal ini pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau menyampaikan visi misinya pada saat rapat berlangsung. Beliau menyampaikan dengan tutur kata yang tepat serta mudah dipahami.

7. Kompeten (*Fathanah*)

Fathanah ialah kemampuan intelektual, kreatif dan inovatif seseorang dalam memahami dan mengerti sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya. Pemimpin harus berkompeten dengan setiap situasi yang dialaminya sehingga kompetensi yang pemimpin miliki berguna bagi setiap situasi yang dihadapi. Pemimpin yang berkompeten adalah pemimpin yang cakap, kuat, berpendirian teguh, memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi dan mampu menyesuaikan keputusannya baik dari segi etika, moral. Pemimpin dalam mensosialisasikan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yaitu dengan berdakwah, dalam berdakwah pemimpin mengajak masyarakat untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya (mustahik).

8. Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan Kecakapan Manajerial

Setiap seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mana dapat mengarahkan kinerja seorang karyawannya. Seorang pemimpin harus cakap dalam mengarahkan kinerja karyawannya, artinya sebagai pemimpin kita bertindak sebagai pengendali para karyawan, untuk mendapatkan sikap yang baik dari para karyawan yaitu dengan bersikap tegas, berbicara yang pasti, dan terkadang membutuhkan gaya bicara atau retorika yang baik dalam mengarahkan karyawan sehingga karyawan merasa yakin atas sikap kepemimpinan. Pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja yaitu dengan memberikan contoh yang dimulai dari diri sendiri, seperti karyawan tidak boleh terlambat maka pemimpin harus datang lebih awal dari karyawannya. Pemimpin harus bisa menyesuaikan antara ucapan dan tindakan.

9. Memiliki Sikap yang Adil dan Seimbang (*Wasathan*)

Untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki sikap yang adil serta seimbang kepada karyawannya. Dalam menerapkan sikap yang adil dan seimbang pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau dalam mengambil sebuah keputusan pemimpin selalu bijak, adil dan memikirkan dampak dari keputusan yang ia ambil.

10. Konsisten (*Istiqamah*)

Istiqamah merupakan sikap teguh pendirian terhadap sesuatu yang ia kerjakan dan selalu konsekuen. Dalam hal ini *istiqamah*

diimplikasikan dalam hal kesabaran yang mana pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau dalam menyelesaikan masalah selalu bermusyawarah dan mencari solusinya bersama.

11. Energik dan Kuat (Qowi)

Pemimpin harus memiliki kemampuan mental dan fisik. Tanggung jawab pemimpin tentu lebih besar dari karyawannya, maka sangat dibutuhkan mental yang kuat. Mental yang kuat bersumber dari kepribadian yang baik. Maka dari itu perlu bagi pemimpin untuk meningkatkan kualitas karakteristiknya dan juga kualitas kinerja karyawannya . Kemampuan mental akan berpengaruh terhadap fisik. Dalam hal ini pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum mengerti akan tugas yang telah diamanahkan serta pemimpin juga selalu memperhatikan kesehatan karayawannya dengan memberikan asupan untuk meningkatkan kekebalan tubuh, memberikan kebutuhan protokol kesehatan karena untuk menopang tugas-tugas pemimpin serta karyawan harus selalu sehat.

Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Tabel. 4.2 : Hasil Wawancara Kepada Karyawan Badan Amil Zakat

Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

NO	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
Memiliki Akidah Yang Lurus		
Membaca Al-Qur'an		
1	Apakah pimpinan menerapkan suatu agenda wajib untuk membaca Al-Qur'an pada karyawan ? dan kapan saja agenda tersebut dilakukan ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Untuk agenda membaca Al-Qur'an ada diterapkan tetapi sifatnya tidak mengikat, pimpinan menganjurkan untuk membaca Al-Qur'an atau tadarusan setiap pagi 5-10 menit dan agenda tersebut juga diterapkan ketika bulan suci ramadhan. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan : Secara tertulis dan diwajibkan tidak ada, tetapi pimpinan menganjurkan alangkah baiknya sebelum bekerja untuk tadarusan, dan sholat dhuha terlebih dahulu. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Di BAZNAS kegiatan baca Al-Qur'an dilakukan minimal satu bulan sekali seperti ada kajian rutin, sebelum ceramah diawali membaca Al-Qur'an. Secara terjadwal tidak ada tetapi pimpinan mengarahkan karyawannya untuk tadarusan dan shalat dhuha terlebih dahulu sebelum bekerja setiap harinya. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Kalau disampaikan agenda wajib itu belum terlalu ditekankan tetapi pimpinan selalu mengarahkan minimal setiap hari 5-10 menit kami sebelum bekerja di awali dengan sholat dhuha dan membaca Al-Qur'an. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Untuk

		agenda seperti itu pemimpin menganjurkan dan mengingatkan karyawan sebelum bekerja untuk membaca Al-Qur'an dan shalat dhuha. dan ketika ramadhan agenda membaca Al-Qur'an dan shalat dhuha lebih ditekankan lagi.
Puasa Sunnah		
2	Apakah dimasa kepemimpinan pimpinan diharuskan untuk puasa sunnah ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Tidak diharuskan dan sifatnya juga tidak mengikat, pimpinan menganjurkan untuk puasa sunnah dan dilihat dari setiap individual karyawan BAZNAS ada sebagian karyawan yang sudah menerapkan dan ada juga yang belum menerapkan. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Pimpinan juga menganjurkan kepada karyawan untuk puasa sunnah seperti puasa senin kamis dan hal tersebut tergantung pada diri masing-masing. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pemimpin di BAZNAS adalah seorang ulama beliau sangat menganjurkan untuk puasa sunnah seperti puasa senin kamis. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Kalau diharuskan itu tidak tetapi pimpinan mengarahkan ke hal yang baik. Selalu diingatkan oleh pimpinan untuk melakukan hal-hal yang baik. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Pemimpin menganjurkan kepada karyawan untuk puasa sunnah, dan hal tersebut sifatnya tidak tertulis dan mengikat.
Memiliki Akhlak Yang Baik		
Memberikan Contoh		
3	Apakah pimpinan juga menerapkan norma-norma syari'ah di kehidupan sehari-hari juga di lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pimpinan selalu mengingatkan karyawannya tentang

	<p>sosial meskipun di luar lingkup BAZNAS ?</p>	<p>integritas artinya kejujuran</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Pimpinan selain sebagai seorang pemimpin BAZNAS beliau juga seorang ulama yang mengisi kajian-kajian, tentunya mereka sudah menerapkan norma-norma syariah tersebut.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pimpinan di BAZNAS sebagian juga Ulama sebagai penceramah atau pendakwah, jadi selain kegiatan BAZNAS pemimpin juga bersosialisasi diluar.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pimpinan di BAZNAS ada dari unsur ulama dan dari unsur dosen, tentu mereka diluar BAZNAS juga menerapkan norma-norma syari'ah seperti berdakwah.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Di BAZNAS ada 2 orang pimpinan yang aktif dari unsur ulama norma-norma syariah tersebut memang diterapkan, dan juga selain agenda-agenda di BAZNAS beliau juga berdakwah.</p>
Bekerja dengan Baik		
4	<p>Dalam suatu pekerjaan dan apapun itu pekerjaannya apakah pimpinan selalu menyelesaikan dan memastikan untuk menghasilkan hasil yang optimal ? contohnya ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Untuk contoh sederhannya seperti surat-menyurat, kegiatan-kegiatan BAZNAS. Pimpinan tidak hanya menekan surat tetapi juga memastikan terhadap bagian-bagian terkait tentang apa saja kegiatan yang belum dilakukan dan dipastikan terlebih dahulu apakah sudah baik dan kemudian diarahkan dan disetujui oleh pimpinan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan</p>

	<p>: Setiap bulannya masing-masing bidang memiliki target yang harus dicapai seperti bidang pendistribusian bulan ini memiliki program target beasiswa mahasiswa luar negeri dan program pendistribusian 2021 serta laporan 2020. Dan pimpinan akan menanyakan timeline waktunya sampai target tersebut dapat tercapai.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan tentu melalui kepala bagian dan kepala bagian meneruskan ke bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, setelah pekerjaan selesai bawahan akan melaporkan kepada kepala bagian dan meng crosscheck terlebih dahulu, ketika sudah baik, kemudian kepala bagian akan melaporkan kepada pimpinan bahwa pekerjaan sudah selesai, dan pimpinan selalu memberikan masukan apakah sudah sesuai keinginan pimpinan atau sesuai aturan, jika ada perubahan lagi kepala bagian akan meneruskan ke bawahan untuk dilakukan revisi.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Di awal tahun ada rencana kerja, nah dalam rencana sudah dibuat apa yang akan dikerjakan dalam satu tahun, kemudian masing-masing bidang juga membuat program kerja, untuk mencapai hasil kerja tersebut ada monitoring dari pimpinan. Kami selaku kepala bagian kami yang memonitoring staff, lalu kami sampaikan laporan ke pimpinan.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Untuk hal tersebut merupakan tanggung jawab pimpinan. Contohnya dalam hal pengumpulan, dinas mana yang</p>
--	---

		belum zakat, dinas mana yang sudah zakat
Giat Beribadah		
Shalat Tepat Waktu		
5	Bagaimana pemimpin menanamkan nilai-nilai keislaman pada karyawan terutama untuk shalat berjamaah tepat waktu disaat jam kerja ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pimpinan selalu mengajak karyawannya untuk shalat berjamaah ketika sudah masuk waktu shalat dan meninggalkan semua pekerjaan pada saat itu 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Di BAZNAS setiap bulannya ada agenda kajian rutin, Nah pada agenda tersebut pemimpin menyampaikan nilai-nilai keagamaan seperti silaturahmi 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Ketika adzan sudah berkumandang pemimpin menginstruksikan kepada kepala bagian atau karyawan untuk shalat berjamaah dan meninggalkan pekerjaan. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pimpinan mengingatkan dan menghimbau karyawannya untuk shalat berjamaah, selain daripada itu tentu pimpinan juga melaksanakan shalat berjamaah. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Ketika sudah masuk waktu shalat pimpinan mengingatkan untuk shalat berjamaah. Selain menghimbau pimpinan juga melaksanakan shalat berjamaah agar karyawannya mengikuti untuk shalat berjamaah.
Shalat Sunnah		
6	Apakah pemimpin memberikan reward kepada karyawan yang sering mengerjakan shalat sunnah dan bagaimana cara pemimpin memperhatikan karyawan tersebut ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Secara materi tidak ada <i>reward</i>, hanya saja sekedar motivasi atau dorongan berupa hadis-hadis dan keagamaan seperti tentang shalat berjamaah

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Untuk <i>reward</i> saat ini belum ada di BAZNAS. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : <i>Reward</i> secara materil tidak ada, tetapi hanya sekedar himbauan untuk karyawan agar melakukan shalat dhuha. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Kalau <i>reward</i> berupa barang belum ada, tetapi kalau <i>reward</i> dalam bentuk pujian dan support sering dilakukan oleh pimpinan. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Untuk <i>reward</i> secara materil belum ada, pemimpin memberikan pujian dan support kepada karyawan yang mengerjakan shalat sunnah.
Jujur (<i>Shiddiq</i>)		
Ketepatan		
7	<p>Metode apa yang pemimpin lakukan untuk memastikan operasional berjalan tepat pada SOP ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pemimpin selalu memastikan setiap program kerja sudah sampai mana progresnya dan ada atau tidak yang menjadi kendala dalam program tersebut. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Bidang pendistribusian memiliki target-target yang akan dicapai, jika tidak mencapai target dan tidak sesuai dengan SOP maka keuangan tidak akan memberikan uang untuk mustahik, dan sebelum pimpinan menekan, beliau juga akan meng crosscheck terlebih dahulu. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Di BAZNAS bekerja tentu ada SOP, di SOP itu ada target-target penyelesaian, jadi setiap pekerjaan yang diberikan ada timeline atau

		<p>jangka waktunya, jadi pimpinan bisa meng crosscheck tepat waktu sesuai yang diberikan.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Untuk metode tergantung apa yang diinginkan pimpinan, dari program BAZNAS kami menyampaikan laporan pencapaian kinerja yang kami kerjakan setiap hari melalui rapat bersama pimpinan. Di BAZNAS ada rapat mingguan setiap hari selasa bersama pimpinan, kepala bagian dan staff, jadi dalam rapat kami sampaikan semua. Jadi metodenya kami menyampaikan langsung kepada pimpinan beserta dengan dokumen terlampir.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Di BAZNAS ada target-target yang akan dicapai, dan pimpinan selalu mengecek target tersebut progresnya sudah sampai mana, sesuai dengan SOP atau tidak.</p>
Mengakui Kelemahan/Kekurangan		
8	<p>Bagaimana cara pemimpin menerapkan pada karyawan untuk bisa bersikap jujur dalam hal mengakui kelemahan serta kekurangan di dalam bekerja ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Selain mengingatkan karyawan untuk selalu jujur pada saat bekerja dalam hal apapun, pemimpin juga menerapkan pada diri sendiri. Tentunya untuk mencapai target-target yang sudah ditentukan karyawan akan mengakui kekurangan untuk bisa diberikan bimbingan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pimpinan menerapkan pada dirinya dan mengingatkan terhadap karyawannya untuk jujur terutama dalam bekerja serta mengakui kekurangannya supaya bisa diperbaiki dengan memberikan bimbingan.</p>

		<p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pemimpin selalu mengingatkan karyawannya untuk jujur baik dalam bekerja maupun diluar pekerjaan. Untuk hal mengakui kekurangan karyawan pasti memberitahu kepada pimpinan dan pimpinan nantinya akan membimbing karyawannya.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Setiap manusia pastinya mempunyai kelemahan dan kekurangan. Di BAZNAS pimpinan mengingatkan kepada karyawan untuk jujur dalam hal apapun terutama dalam mengakui kekurangan agar diberikannya pelatihan dan tentunya juga bimbingan.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Sudah seharusnya setiap karyawan jujur saat bekerja dalam hal apapun itu termasuk dalam hal mengakui kelemahan ataupun kekurangan. Pimpinan mengingatkan karyawannya untuk mengakui kekurangannya agar bisa diperbaiki ke depannya.</p>
Bertanggung Jawab (Amanah)		
Keterbukaan		
9	<p>Apa yang pemimpin lakukan untuk menjadi seorang pemimpin yang transparansi ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Di BAZNAS ada evaluasi setiap bulannya, dalam evaluasi tersebut pimpinan selalu meminta laporan untuk diketahui bersama pada setiap bidang</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : BAZNAS ini di audit, ada audit syariah, audit eksternal dan internal, jadi harus transparan dan setiap kegiatan di BAZNAS harus dipublikasikan tidak ada yang disembunyikan, karena antara satu bidang dengan bidang lainnya saling</p>

		<p>berkaitan, seperti bidang pendistribusian berkaitan dengan keuangan, karena bidang keuangan tidak akan memberikan uang tanpa adanya kerja yang jelas dan sesuai dengan SOP.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Di BAZNAS selalu mengagendakan rapat, jadi disetiap rapat masing-masing bidang menyampaikan apapun yang menjadi kendala di bidang tersebut agar bisa diselesaikan sama-sama jadi terbuka dan tidak ada yang disembunyikan antara bidang.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Sesuai dengan visi BAZNAS yang transparansi yang merupakan kesepakatan dari awal kepemimpinan untuk menjadikan lembaga ini lembaga yang transparan, yang pimpinan lakukan bekerja sejujur mungkin, melakukan pencatatan sedetail mungkin agar tidak ada kesalahan-kesalahan, dalam pengelolaan juga bekerja sesuai prosedur saja, dan terbuka antara masing-masing bidang.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Untuk menjadikan lembaga yang transparansi, pimpinan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk melakukan pencatatan secara detail, di BAZNAS ada aplikasi agar semua karyawan bisa melihat pencatatan secara detail seperti dana zakat yang terkumpul dan dana zakat yang tersalurkan.</p>
Pelayanan Optimal		
10	<p>Apa yang pemimpin lakukan untuk meningkatkan pelayanan secara optimal ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : BAZNAS memberikan akses untuk orang yang akan membayar zakat dan juga</p>

	<p>memberikan pelayanan informasi bagi muzakki yang ingin bertanyadan pemimpin selalu menginstruksikan kepada karyawan untuk melayani muzakki seoptimal mungkin. Dan BAZNAS juga memberikan akses pelayanan informasi bagi mustahik</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pimpinan selalu menyampaikan ketika rapat agar pelayanan harus ditingkatkan baik kepada mustahik ataupun muzakki karena hal tersebut menyangkut dengan kepercayaan masyarakat terhadap BAZNAS. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Dari beberapa kegiatan, disetiap rapat pimpinan selalu menghimbau agar selalu mengutamakan pelayanan, untuk pelayanan di crosscheck terus setiap bulan dan karyawan juga menanyakan kepada orang yang berkunjung ke BAZNAS bagaimana pelayanan di BAZNAS, hal itu untuk meningkatkan pelayanan secara optimal. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Bekerja sesuai dengan prosedurnya saja, kalau sudah sesuai prosedur pasti optimal. Contohnya ada mustahik atau muzakki datang, kami layani dengan senyum, sapa, salam, ramah ditanyakan apa keluhannya. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Pemimpin mengingatkan untuk melayani mustahik dan muzakki secara optimal, seperti ada tamu yang datang untuk menyampaikan saran ke BAZNAS pimpinan mengarahkan untuk memperbaiki kesalahan tersebut agar ke depannya tidak terulang lagi.
--	---

Komunikatif dan Argumentatif (*Tabligh*)


Menyampaikan		
11	Bagaimana cara pemimpin menyampaikan visi misi suatu perusahaan ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Dalam setiap rapat kabag dikumpulkan dan pemimpin akan menyampaikan progres setiap bulannya apa yang sudah tercapai, apa yang belum tercapai dan apa yang akan dilakukan ke depannya 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Sebelum RKAT (Rencana Anggaran Tahunan) disusun target-target yang akan dicapai akan disampaikan terlebih dahulu. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT Pelaporan : Pemimpin menyampaikannya pada agenda rapat, apa yang harus dicapai, progresnya sampai mana, dan kendalanya apa, begitu terus sampai target telah tercapai. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pemimpin menyampaikan visi misi atau tujuan melalui rapat, pimpinan mengingatkan kembali program yang sudah dibuat diawal tahun. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Cara pemimpin menyampaikan visi misi melalui rapat, pemimpin selalu mengingatkan target yang sudah ditentukan diawal tahun.
Negosiator		
12	Apakah pemimpin sudah menjadi negosiator yang baik ? contohnya?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pimpinan sudah baik dalam menjadi negosiator. Dalam penyampaiannya pimpinan selalu mengingatkan dan mengajarkan karyawannya ke hal-hal yang baik. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pemimpin di BAZNAS sudah menjadi negosiator yang baik,

		<p>karena selain sebagai pemimpin juga sebagai ulama untuk berdakwah.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pimpinan di BAZNAS sangat berpengaruh untuk negosiator karena selain sebagai pemimpin juga sebagai ulama, dosen, jadi banyak ilmu yang diberikan kepada karyawannya.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pemimpin sudah menjadi negosiator yang baik, jadi tergantung orang yang mendengarkan, menyikapinya.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Setiap orang berbeda-beda persepsinya, menurut saya pemimpin sudah menjadi pembicara yang baik.</p>
Kompeten (Fathanah)		
Kreatif		
13	<p>Apa yang dilakukan pemimpin didalam mensosialisasikan BAZNAS ?</p>	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Dengan metode dakwah, disamping itu program lainnya yaitu BAZNAS ada program sosialisasi keliling ke UPZ disetiap dinas ataupun swasta untuk mensosialisasikan kewajiban membayar zakat dan sosialisasi dilakukan minimal satu tahun sekali. Selain itu melalui metode lain untuk mensosialisasikan membayar zakat yaitu menggunakan medsos seperti di facebook dengan menshare hadis dan dalil terkait kewajiban membayar zakat.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Pertama melalui medsos, setiap kegiatan BAZNAS dipublikasikan baik pendistribusian, penyaluran, pendayagunaan baik itu di facebook, Instagram, ataupun media cetak (majalah) dan juga televisi</p>

		<p>disampaikan kepada masyarakat agar terlihat dana yang diberikan muzakki dapat tersalurkan.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : BAZNAS memiliki perpanjangan tangan yang dinamakan dengan UPZ jadi, melalui UPZ tersebut pimpinan dan karyawan BAZNAS dapat melakukan sosialisasi kewajiban membayar zakat.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pimpinan BAZNAS merupakan dari unsur ulama yang setiap berdakwah mereka sampaikan mari berzakat ke BAZNAS, kalau untuk unsur dosen mereka sampaikan kepada mahasiswa/i mari untuk orangtua yang sudah mempunyai kewajiban zakat mari setorkan zakat ke BAZNAS. Salah satu yang dilakukan BAZNAS dalam mensosialisasikan zakat kami mempunyai medsos yaitu instagram, facebook, youtube, website, majalah, brosur, spanduk-spanduk yang disebar.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Metode yang dilakukan BAZNAS salah satunya adalah dengan menyebar spanduk-spanduk, dan mesosialisasikan di medsos, selain itu ketika pemimpin sedang mengisi kajian-kajian mereka menghimbau mari berzakat ke BAZNAS.</p>
Inovatif		
14	Kegiatan seperti apakah yang udah dalam perencanaan tetapi belum diterapkan ?	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Dalam setiap instansi pasti selalu ada program atau kegiatan yang sudah dalam perencanaan tapi belum terealisasikan.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan</p>

		<p>: Pada saat ini program yang sudah terprogram tapi belum selesai yaitu program pulau zakat di mendol dan di pulau rupert.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Sekarang sudah pertengahan tahun, jadi hampir separuh dari kegiatan sudah terealisasi. Ada beberapa agenda besar yang belum terlaksana seperti rapat kornasi daerah yang dihadiri oleh seluruh BAZNAS kabupaten/kota yang ada di Provinsi Riau, karena mengingat keadaan sekarang sedang pandemi susah untuk melakukan pertemuan. Jadi sekarang sedang mengatur waktu bagaimana caranya agar kegiatan tersebut tetap berlangsung dengan tetap mematuhi protokol kesehatan.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Dalam rencana program kerja tahunan masing-masing ada timeline nya, program kerja belum terealisasi mungkin belum sampai timeline nya seperti program produktif dikabupaten, BAZNAS provinsi menyerahkan program bantuan usaha untuk kabupaten/kota se-Riau.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Untuk dibidang pengumpulan yang belum terealisasi yaitu payroll system, dalam artian semua ASN potong zakat secara otomatis, belum semua ASN membayarkan kewajiban zakatnya, ASN sifatnya masih sukarela walaupun sudah ada instruksi dari Gubernur.</p>
Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan Kecakapan Manajerial		
Mengarahkan		
15	Bagaimana cara pemimpin memberikan contoh sikap yang baik agar di ikuti oleh karyawan ?	1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pemimpin di BAZNAS memberikan contoh melalui tindakan pada diri sendiri

		<p>terlebih dahulu untuk jujur dalam bekerja.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pimpinan memberikan contoh melalui tindakan terhadap diri sendiri yaitu dengan melakukan tugasnya semaksimal mungkin walaupun ada kesibukan.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Seperti bagaimana pimpinan mengambil keputusan ketika ada masalah, dimana pimpinan memberikan arahan, memberikan teguran kepada karyawan yang salah.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pimpinan menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenangnya, misalnya ke kantor lebih aktif dan lebih fokus. Sejauh ini pimpinan BAZNAS masih melakukan hal tersebut, walaupun ada kesibukan diluar beliau tetap memaksimalkan di BAZNAS.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Pemimpin memberikan contoh melalui tindakan, selain mengajak pimpinan juga melaksanakannya. Contohnya seperti sholat berjamaah, sholat sunah.</p>
Mempengaruhi Aktivitas Bekerja		
16	Menurut pemimpin kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja kepemimpinan ?	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pimpinan di BAZNAS adalah pemimpin yang peduli dan selalu mengingatkan, memotivasi dan mendorong karyawannya untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Kinerja karyawan yang baik tergantung dengan kepemimpinan</p>

		<p>nya, kepemimpinan yang baik yang menerapkan segala aturannya baik, maka kinerja karyawan akan baik pula.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Lingkungan yang positif, untuk pemimpin sekarang terlihat nuansa Islaminya, dapat dilihat dari kepemimpinan yang selalu mengingatkan sholat tepat waktu, ada agenda kajian rutin, dan menghimbau untuk shalat sunnah, selain itu karena lembaga BAZNAS juga lembaga syariah, jadi berpengaruh positif bagi karyawannya.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Ketika pemimpin masih satu pemikiran untuk mencapai tujuan pasti berjalan dengan baik. Selagi tidak ada konflik lingkungan kerja pasti aman dan bisa mencapai tujuan tersebut.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Kondisi lingkungan yang saling mensupport satu sama lain.</p>
Memiliki Sikap Adil dan Seimbang (<i>Washatan</i>)		
Mengambil Keputusan		
17	Bagaimana cara pemimpin untuk mengambil keputusan. Contohnya pada saat sedang melakukan rapat jika ada pendapat yang berbeda dari karyawan ?	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : pemimpin dalam mengambil keputusan yang saya lihat sejauh ini bijak dan adil. Semua ada pertimbangannya.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pemimpin dalam mengambil keputusan banyak yang dipertimbangkan, jadi dengan pertimbangan tersebut keputusan yang diambil juga selalu baik.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pemimpin selalu bijaksana dalam memutuskan atau mengambil</p>

		<p>keputusan setiap rapat ataupun sedang musyawarah dengan kepala bagian.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Tentunya pemimpin sangat adil, dan selain itu dalam mengambil keputusan, pemimpin selalu melibatkan karyawan/staff untuk kenyamanan bersama dan keputusan yang bijak.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Se jauh ini menurut saya pemimpin sudah sangat adil, berwibawa dan sangat banyak pertimbangannya dalam mengambil keputusan baik sedang rapat dengan karyawan maupun sesama atasan itu sendiri.</p>
Keadilan Internal		
18	Adakah metode tertentu dalam memberikan reward kepada karyawan untuk membentuk keadilan internal pada sesama karyawan BAZNAS ?	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Karena belum ada reward jadi belum ada metode tertentu.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Untuk <i>reward</i> di BAZNAS saat ini belum ada jadi, belum ada metode tertentu dalam memberikan reward.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk metode tertentu belum ada, karena reward juga belum ada.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Saat ini di BAZNAS belum ada <i>reward</i> dan untuk metode dalam memberikan reward untuk membentuk keadilan internal pun belum ada.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : dikarenakan reward belum ada, maka belum ada metode tertentu.</p>
Konsisten (<i>Istiqamah</i>)		
Kesabaran		
19	Bagaimana cara pemimpin menyikapi sebuah masalah dalam	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Dalam suatu</p>

	<p>suatu lembaga ? contohnya ?</p>	<p>lembaga masalah merupakan suatu hal yang lumrah, dalam internal di BAZNAS dilihat terlebih dahulu masalahnya di satu bidang atau semua bidang, kalau dalam satu bidang, bidang yang terkait saja yang di kumpulkan dan ditanya apa yang menjadi kendala.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Selama ini kalau ada masalah, karyawan atau bidang terkait dikumpulkan atau dirapatkan, pemimpin menanyakan apa yang menjadi kendala dan mencari solusinya bersama.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Untuk menyikapi masalah sebelum mengambil keputusan atau tindakan, pimpinan biasanya mengumpulkan terlebih dahulu bidang-bidang terkait yang ada masalah, jadi diminta keterangan masalahnya seperti apa dan akan dicarikan jalan keluarnya sesuai aturan dan UU yang berlaku di BAZNAS.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Dilihat terlebih dahulu masalahnya, untuk masalah yang urgent seperti melayani mustahik secepat mungkin jangan sampai ada mustahik yang sudah mengajukan bantuan tetapi belum diproses dan menunggu lama. Sejauh ini belum ada yang sampai seperti itu, walaupun ada mungkin masih menunggu giliran untuk diproses.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Ketika ada masalah biasanya kami dikumpulkan terhadap bidang-bidang atau karyawan yang terkait dan untuk diberikan solusinya.</p>
Keuletan		

20	Bagaimana cara pemimpin mempengaruhi karyawan agar bekerja keras dalam bekerja ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Setiap bidang dan karyawan mempunyai target untuk dicapai yang mendorong karyawan lebih keras lagi dalam bekerja. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Pemimpin memberikan target yang akan dicapai kepada karyawan disamping itu pemimpin juga memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawannya. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Pimpinan mencontohkan pada diri sendiri terlebih dahulu, misalnya targetnya harus diselesaikan, memotivasi, memberikan contoh, memberikan solusi. 4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Pimpinan selalu mengingatkan target, program kerjanya supaya tidak lupa. 5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Pimpinan lebih mengingatkan target-target yang akan dicapai.
Energik dan Kuat (<i>Qowi</i>)		
Tekun Bekerja		
21	Bagaimana cara pemimpin membimbing karyawan yang belum mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya agar tekun dalam bekerja ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pimpinan memberitahu karyawan secara lisan dan mengarahkan karyawan tersebut. 2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian & Pendayagunaan : Pemimpin melihat kemampuan setiap karyawannya dibidang mana, nah dibidang itulah karyawan diberikan amanah dari pemimpin disamping itu juga diberikan arahan oleh pemimpin. 3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Sejauh ini melakukan pelatihan, jadi jika karyawan ada yang belum

		<p>mengerti dengan tugasnya BAZNAS melakukan pelatihan, mengundang pemateri, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan ini dilakukan minimal satu kali dalam setahun.</p> <p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Sudah dijadwalkan masing-masing bidang setiap tahunnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, dan seminar yang sifatnya untuk menambah wawasan.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Sejauh ini mengadakan pelatihan, seminar yang sifatnya menambah wawasan dan pengetahuan.</p>
Sehat		
22	Bagaimana cara pemimpin menerapkan karyawan yang sehat ?	<p>1. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pengumpulan : Pemimpin memperhatikan karyawan yang agar tetap sehat dengan cara memberikan suplemen, susu. Apalagi dimasa pandemi seperti sekarang pemimpin lebih memperhatikan kesehatan karyawannya.</p> <p>2. Hasil Wawancara Kepala Bagian Pendistribusian& Pendayagunaan : Pemimpin memperhatikan karyawan yang sehat dengan cara memberikan suplemen, vitamin, susu cair untuk menambah kekebalan tubuh.</p> <p>3. Hasil Wawancara Kepala Bagian Keuangan, IT & Pelaporan : Saat pandemi seperti ini pimpinan sangat memperhatikan kesehatan karyawannya dengan memberikan suplemen, vitamin, susu cair, bahkan ada uang tambahan untuk meningkatkan daya tahan tubuh.</p>

		<p>4. Hasil Wawancara Kepala Bagian SDM & Umum : Untuk dimasa tidak covid dan berlangsung dimasa covid adanya pemberian tunjangan uang makan, untuk masa covid protokol kesehatan tetap dilakukan seperti masker, handsanitizer, asupan susu.</p> <p>5. Hasil Wawancara Karyawan Bagian Pengumpulan : Dalam masa covid diberikan asupan susu, handsanitizer, masker.</p>
--	--	--

Sumber : Data Olahan, 2021

Adapun ringkasan penulis terhadap jawaban karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau diatas adalah sebagai berikut :

1. Memiliki Akidah yang Lurus

Akidah merupakan suatu bentuk percaya kita kepada Allah SWT, Dalam hal ini diimplementasikan pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan Islami yang sifatnya tidak terikat yaitu sebelum bekerja pemimpin menganjurkan terhadap karaywannya untuk membaca Al-Qur'an serta pemimpin juga mengingatkan kepada karyawannya untuk puasa sunnah.

2. Memiliki Akhlak yang Baik

Bekerja dengan baik dan ikhlas merupakan suatu bentuk ketaatan kita terhadap Allah SWT. Dengan ini pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) mengimplementasikannya dengan selalu memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai yang diharapkan atau tidak, dengan menanyakan kepada pihak terkait apa yang menjadi kendala.

3. Giat Beribadah

Ibadah merupakan jalan kita untuk mendekati diri kepada Allah SWT, dengan kualitas ibadah yang baik kita akan mendapatkan ketenangan dalam hidup kita. Menjadi praktisi syari'ah sudah seharusnya menerapkan kegiatan Islami. Dalam hal Giat beribadah juga dapat di implementasikan dalam shalat sunnah, ibadah sunnah tersebut tidak diwajibkan tetapi dianjurkan untuk mengerjakannya.

4. Jujur (*shiddiq*)

Kejujuran adalah salah satu atribut terpenting menjadi pemimpin dalam tim. Mampu mengakui kesalahan dan mampu menyampaikan pendapat jujur kepada karyawan dan memberi tahu mereka secara lugas apa kesalahannya, adalah cara yang harus dilakukan. Jujur dalam mengakui kelemahan atau kekurangan yaitu pimpinan mengingatkan karyawan untuk bersikap jujur akan kelemahannya dalam bekerja agar bisa diperbaiki ke depannya sehingga menghasilkan hasil yang optimal.

5. Bertanggung Jawab (*amanah*)

Pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan setiap agenda apa pun. Seorang pemimpin yang baik harus cukup bertanggung jawab untuk menerima semua kesalahan dan juga rendah hati selama sukses. Menghargai kegagalan dan kesuksesan sebagai tim adalah kunci untuk menangani situasi apapun. Hal ini juga memungkinkan lebih banyak ruang untuk memperbaiki ke depannya.

Amanah juga dapat di implementasikan dalam pelayanan optimal, pemimpin selalu mengingatkan kepada karyawannya untuk selalu mengutamakan pelayanan baik pelayanan mustahik maupun muzakki.

6. Komunikatif dan Argumentatif (*tablig*)

Tablig yang berarti menyampaikan kebenaran. Seorang pemimpin harus memiliki sikap ini, selain berani menyuarakan kebenaran dan berani dinilai kritis oleh karyawan, ia tegas dalam pendirian dan tegar dalam prinsip membela kebenaran. Pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sudah menjadi negosiator yang baik, ia mampu menyuarakan kebenaran.

7. Kompeten (*Fathanah*)

Fathanah yang artinya cerdas. Kecerdasan dan kemampuan menguasai persoalan sekaligus mengatasi masalah mutlak harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus cerdas dan berilmu. Dari pemimpin yang cerdas dan berilmu lahir kebijakan-kebijakan yang tepat sasaran. *Fathanah* juga dapat di implementasikan dalam inovatif yaitu dengan adanya program-program BAZNAS Provinsi Riau yang sudah terlaksana maupun yang belum terlaksana. Yang belum terlaksana dikarenakan menunggu *timeline* kegiatan dan juga ada kendala dalam melaksanakan kegiatan tersebut seperti mengadakan rapat kornasi daerah yang dihadiri oleh seluruh BAZNAS kabupaten/kota Provinsi Riau, karena tidak boleh berkerumun jadi kegiatan tersebut terkendala.

8. Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan Kecakapan Manajerial

Seorang pemimpin yang dapat dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang baik adalah seorang pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya atau tanpa orang lain. Keterampilan manajerial ini tergambar dari bagaimana cara sang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi aktivitas bekerja para karyawannya. Memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial juga dapat diimplementasikan dalam mempengaruhi aktivitas bekerja yaitu dengan kondisi lingkungan yang sehat, amanah, jujur serta saling *support* antara satu dengan yang lainnya.

9. Memiliki Sikap yang Adil dan Seimbang (*Wasathan*)

Pemimpin adil memberi kesejahteraan, kebahagiaan, keamanan, dan kedamaian untuk semua karyawannya tanpa membedakan antara yang satu dengan yang lainnya. *Wasathan* merupakan nilai-nilai Islam yang dibangun atas dasar pola pikir yang lurus dan pertengahan, tidak berlebihan dalam hal tertentu. *Wasathan* dapat diimplementasikan dengan mengambil keputusan yaitu pemimpin dalam mengambil keputusan sejauh ini bijak, adil serta dapat diimplementasikan dalam keadilan internal yang mana di Badan Amil Zakat Provinsi Riau (BAZNAS) Provinsi Riau belum ada *reward* jadi belum ada untuk keadilan internal dalam bentuk *reward*.

10. Konsisten (*Istiqamah*)

Istiqamah adalah taat asas atau teguh pendirian, tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang berkembang, sehingga tetap pada apa yang diyakini sebelumnya. Istiqamah dapat ditampilkan dengan keuletan yaitu pemimpin mengingatkan karyawannya akan target yang akan dicapai agar karyawannya giat dalam bekerja. Sehingga menghasilkan hasil yang optimal.

11. Energik dan Kuat (*Qowi*)

Energik dapat diartikan sebagai penuh semangat. Seorang pemimpin harus memiliki kecepatan yang tinggi dalam bergerak dan seorang pemimpin merupakan energi yang mampu mengarahkan dan menggerakkan dirinya dan orang lain yang dipimpinya berpindah menuju keadaan yang lebih baik. Pemimpin yang kuat adalah pemimpin yang menerima tanggung jawab atas tindakan seluruh karyawan. Dalam hal ini dapat di tampilkan dalam tekun bekerja serta sehat yang mana pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah pemimpin sangat perhatian dengan karyawannya dengan memberikan asupan kekebalan tubuh dan perlengkapan protokol kesehatan seperti masker, *handsanitizer*.

C. Pembahasan

Kepemimpinan dalam pandangan Al-Qur'an bukan hanya sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan anggotanya, tetapi merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah SWT. Sebab kepemimpinan

melahirkan sebuah kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. (Rusby, 2017:252)

Menurut pendapat penulis, pada sebuah lembaga penerapan kepemimpinan Islami sangat dibutuhkan karena sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi, karena selain bekerja juga mengutamakan kegiatan beribadah. Elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang memberikan pengarah dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam sebuah bentuk deskriptif kualitatif diatas, berikutnya hasil dari wawancara yang diperoleh penulis dilapangan tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data.

1. Memiliki Akidah yang Lurus

Akidah adalah masalah yang paling fundamental dalam ajaran Islam, karena aqidah merupakan dasar konsepsi dari keseluruhan ajaran Islam. Sehingga diterima atau tidaknya amal perbuatan manusia atau muslim, di sisi Allah SWT sangat bergantung pada akidahnya itu sendiri. (Ash Shiddieqy, 1973:187). Menjadi seorang muslim tidak cukup hanya dengan mengatakan bahwa saya seorang muslim, saya seorang beriman atau dengan ungkapan lainnya. Tetapi juga harus dibuktikan melalui tindakan, baik dalam bentuk ibadah ataupun akhlak dalam kehidupan sehari-hari.

Pemimpin merupakan suatu panggilan yang sangat mulia dan perintah dari Allah SWT yang menempatkan dirinya sebagai makhluk pilihan sehingga tumbuh dalam dirinya kehati-hatian, menghargai waktu, hemat, produktif, dan memperlebar sifat kasih sayang sesama manusia.

a) Membaca Al-Qur'an

Seorang muslim yang tidak pernah membaca Al-Quran sama saja seperti tubuh tidak sedang berbusana, sungguh sangat memalukan dan tidak perlu ditiru karena Allah SWT tidak akan menyukainya. Membaca Al-Qur'an dapat menjadikan suasana sekitar menjadi lebih damai, tenang dan penuh dengan keberkahan. Maka dari itu seseorang yang membaca Al-Qur'an akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dan kebaikan dari Allah SWT sebagai manusia yang soleh.

Praktisi lembaga syari'ah menjadikan Al-Qur'an sebagai bacaan sehari-hari sebagaimana ia memperlakukan koran. Jika tidak membaca koran dalam sehari saja ia seolah-olah kehilangan informasi, maka jika ia tidak membaca Al-Qur'an dalam sehari saja hatinya akan menjadi kering. (Siswanto, 2020:239)

Menurut pendapat penulis berdasarkan dari hasil wawancara, praktisi atau biasa disebut karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau telah menerapkan membaca Al-Qur'an sekitar 5-10 menit setiap harinya sebelum melakukan

pekerjaan. Sebaiknya pemimpin menerapkan dalam bentuk peraturan yang tertulis untuk karyawan-karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) agar membaca Al Qur'an bisa menjadi agenda yang wajib bagi karyawan-karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan pemimpin juga bisa menerapkan hal tersebut pada dirinya sendiri.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Puasa Sunnah

Puasa sunnah adalah puasa yang tidak diwajibkan untuk dilakukan bagi umat Islam. Tetapi jika puasa tersebut dilakukan, maka akan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Ini juga mendapatkan contoh dari Rasulullah SAW. Ini akan menjadi pahala lainnya saat ibu dan keluarga melaksanakannya.

Dalam kehidupan sehari-hari praktisi syari'ah taat beribadah, terutama memelihara ibadah sunnah seperti shaum dan shalat tahajud pada malam hari. (Siswanto, 2020:239).

Menurut penulis berdasarkan hasil wawancara, untuk puasa sunnah telah diterapkan oleh pemimpin walaupun ada sebagian karyawan yang belum melaksanakannya. Pemimpin selalu mengajak karyawannya dalam hal kebaikan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

2. Memiliki Akhlak yang baik

Sifat dan tingkah laku seorang manusia berupa moral, etika, dan akhlak merupakan sesuatu yang dinamis. Sebagian sifat yang baik sebagai akhlak terpuji adalah sifat bawaan sejak lahir dan sebagian lagi diperoleh dengan jalan dilatih dan diusahakan dengan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan tidak berarti harus kehilangan kesantunannya, tenggang rasa, menghormati orang lain dan menahan ucapan yang tidak baik juga cerminan dari akhlak, akhlak dan moral seorang pemimpin dapat dilihat dari cara ia memperlakukan orang lain, keluarganya, temannya, lawannya, tamunya, karyawannya dan para pendahulunya.

Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin merupakan memberikan contoh suri tauladan yang baik untuk para anggotanya dalam menjalankan tugas-tugas seorang pemimpin. (Rusby, 2017:271)

a) Memberikan Contoh

Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek juga sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberikan contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti menerapkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan sosial.

Praktisi ekonomi syari'ah harus dapat memberi contoh kepada saudara-saudaranya yang lain yang bekerja dilembaga yang tidak membawa *brand* Islami. (Siswanto, 2020:239)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau telah memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya, salah satunya seperti mengingatkan kejujuran dalam bekerja, serta beliau juga menerapkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupannya, seperti berdakwah.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini

adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Bekerja dengan Baik

Dengan kemampuan *teamwork* yang baik, maka setiap karyawan dalam suatu lembaga akan mampu bekerja lebih harmonis, dan hal tersebut akan membuat suasana kerja lebih kondusif. Dengan hubungan kerja yang baik antar pemimpin dan karyawan, maka setiap masalah, pendapat dan segala hal yang berkaitan dengan suatu lembaga bisa dikomunikasikan dengan baik tanpa adanya kesulitan.

Seorang pemimpin mempunyai tugas utama dalam mengembangkan dan memajukan kinerja perusahaan, seorang pemimpin seharusnya tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah diraihinya. (Rusby, 2017:287)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin selalu meng *crosscheck* apapun itu bentuk kegiatannya, karena pimpinan menginginkan dalam setiap kegiatan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Bekerja dengan hasil yang baik disebabkan karena adanya *teamwork* yang baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian

Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

3. Giat Beribadah

Salah satu derajat yang harus dicapai seorang muslim adalah menjadi seorang mukmin. Semua perbuatan itu harus dijalankan dengan ikhlas, seperti dicontohkan Rasulullah SAW yang selalu menghabiskan waktu malam untuk sujud dan ruku meminta ridho-Nya. Rasulullah SAW mencontohkan untuk tidak pernah lelah dalam melakukan sesuatu, karena ikhlas dalam menjalankannya.

Sebagai wujud konkret dan komitmen bekerja disuatu lembaga syari'ah sudah sepatutnya dan seharusnya praktisi lembaga syari'ah menjadi orang-orang yang ahli dalam beribadah (*abid*). (Siswanto, 2020:240)

a) Shalat Tepat Waktu

Shalat merupakan ibadah yang akan mendekatkan seseorang kepada Tuhannya, sebab ketaatannya kepada Allah SWT semakin bertambah. Sholat pada awal waktu merupakan ibadah yang diperintahkan oleh Allah SWT kepada hamba-Nya. Ia menjadi perantara seseorang untuk memperoleh kebahagiaannya, dan rasa nyaman setelah ia lelah dan sibuk dengan urusan dunianya. Kemudian ia bermunajat kepada Allah SWT sehingga memperoleh

solusi dalam memecahkan kesulitan-kesulitan pada dirinya, kemudian ia menampakan rasa takut dan kelalaiannya dihadapan keagungan Allah SWT. Karena lalai dalam sholat merupakan tanda tertolaknya amalan seseorang.

Dalam aktivitas bekerja sehari-hari praktisi lembaga syari'ah senantiasa shalat tepat waktu dan mendirikan shalat fardhu berjamaah, baik dilingkungan ia bekerja maupun ditempat tinggalnya. (Siswanto, 2020:240)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin selalu mengajak karyawannya untuk sholat berjamaah dan meninggalkan pekerjaan jika sudah masuk waktu shalat. Telah disiapkan oleh Allah SWT bagi hamba -hambanya yang senantiasa mengingat Allah SWT dengan menyegerakan shalat diawal waktu . Allah SWT tidak akan pernah mengingkari janji kepada hamba-hambanya, maka dari itu menyegerakan shalat pada awal waktu adalah salah satu cara bagi kita sebagai hambanya untuk mendapatkan balasan surga .

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan

kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Shalat Sunnah

Shalat Sunnah adalah sholat yang dianjurkan untuk dilaksanakan namun tidak diwajibkan sehingga tidak berdosa bila ditinggalkan. Seorang muslim yang berpikiran positif, niscaya akan berusaha menyempurnakan ibadah kepada Allah SWT dengan shalatnya, cara penyempurnaan itu dengan melakukan shalat-shalat sunnah. Pemimpin yang beriman dan dapat memelihara shalat akan mampu menuntun manusia dari jalan kemusyrikan kepada jalan kebenaran.

Praktisi lembaga syari'ah sebaiknya memelihara shalat-shalat sunnah terutama dalam memelihara shalat tahajud ataupun shalat dhuha. (Siswanto, 2020:240)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, Praktisi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sebagian telah melaksanakan shalat sunnah, sebelum pekerjaan dimulai mereka melaksanakan shalat dhuha terlebih dahulu. Sholat merupakan bentuk komunikasi antara hamba dengan Tuhannya. Oleh karena itu siapa yang melaksanakan sholat wajib ataupun sunnah akan ditempatkan di surga-Nya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

4. Jujur (*shiddiq*)

Kejujuran sendiri merupakan tindakan kebenaran yang menjadi bagian dari akhlak karimah. Orang yang memiliki *Siddiq* selalu merasa diawasi Allah SWT, sehingga mereka enggan berbuat dosa. Kejujuran adalah salah satu syarat mutlak seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur tidak hanya membawa dirinya sendiri kepada kebaikan, tetapi juga membawa rakyat yang kelak akan dipimpinnya pada kebaikan juga. Pemimpin jujur ialah yang menepati janji dan teguh memegang amanat. Karena pemimpin yang jujur akan membawa kemaslahatan bukan kerusakan.

Pemimpin manajemen syari'ah dituntut untuk memiliki kejujuran dan selalu menyandarkan ucapan, keyakinan dan perbuatan berdasarkan ajaran Islam. (Siswanto, 2020:240)

a) Ketepatan

Ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak kesesuatu sasaran sesuai dengan tujuan. Ketepatan waktu terkait hasil kerja merupakan persepsi seorang karyawan yang diharapkan ada sejak dari awal waktu

menyelesaikan pekerjaan. Memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapatkan output kerja yang lebih baik dibutuhkan dari seorang karyawan.

Kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan serta ketepatan, baik ketepatan waktu, janji dan pelayanan juga mengakui kelemahan dan kekurangan. (Siswanto, 2020:240)

Menurut pendapat penulis berdasarkan hasil wawancara, di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau setiap kegiatan sudah sesuai dengan SOP masing-masing, setiap bidang masing-masing ada SOP nya, kegiatan yang berjalan harus sesuai dengan SOP, antara bidang satu bidang dengan bidang yang lain saling berkaitan, jadi jika tidak sesuai dengan SOP kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Memaksimalkan waktu pengerjaan ini akan dikaitkan dengan aktivitas lainnya yang dilakukan oleh karyawan. Jika capaian ketepatan SOP yang dihasilkan dari kinerja seorang karyawan sudah cukup bagus, maka pengaruh produktivitas kerja perusahaan juga akan lebih baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan

kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Mengakui Kelemahan/Kekurangan

Semua orang pasti memiliki kekurangan atau kelemahan. Tetapi tidak semua orang berani mengakui kelemahan atau kekurangan. Seorang pemimpin tidak perlu takut mengakui kelemahannya sendiri karena secara manusiawi semua memiliki kelemahan masing-masing.

Sikap jujur artinya tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan, karena itulah Allah SWT memerintahkan terhadap orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat yang jujur. (Siswanto, 2020:240)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, Praktisi lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) mengakui kekurangannya karena dengan mengakui kelemahan atau kekurangannya bisa meningkatkan kualitas kinerja dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Ketika pemimpin mengakui hal tersebut, maka itu menjadi awal dari perubahan pola pikir kepemimpinan. Mereka tak lagi memandang anggota hanyalah pekerja semata, tetapi sebagai mitra, partner, dan sahabat dalam berkarya yang berkontribusi dalam majunya perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

5. Bertanggung Jawab (*Amanah*)

Amanah atau bisa diartikan sebagai tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan. Kepemimpinan yang amanah atas dasar iman dan taqwa dapat memberantas kemungkaran. Untuk menjadi seorang pemimpin sudah sepatutnya terbuka ataupun transparan dalam hal apapun baik dalam segi keuangan, pencatatan dan yang lainnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawannya.

Pemimpin yang amanah merupakan pemimpin yang senantiasa mengembangkan pola kepemimpinan yang bersumber dari proses berpikir yang produktif, konstruktif maupun visioner. (Hafidhuddin, 2003:148)

a) Keterbukaan

Sikap keterbukaan seorang pemimpin menjadi hal yang penting untuk menjalankan fungsi organisasi dan menyelamatkan anggota tim sekalipun dalam kondisi genting. Semakin terbuka seorang pemimpin semakin mudah anggota tim untuk

menyampaikan opini atau masukkannya. Dan inilah akan menjadi modal yang positif untuk tumbuh kembangnya suatu organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang transparan dan terbuka dalam segala hal, menyangkut pekerjaan dan kebijakan, bahkan juga menyangkut keuangan. (Hafidhuddin, 2003:14)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, Pemimpin ataupun karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) saling transparan dalam hal apapun, seperti bidang pendistribusian dan pengumpulan melakukan pencatatan sedetail mungkin, semua karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau bisa melihat dana pengumpulan dan pendistribusian secara jelas melalui sistem, hal ini agar tidak menimbulkan kesalahpahaman antar satu sama lain dan sesuai dengan visi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yaitu menjadikan lembaga zakat yang amanah dan transparan. Manfaat dari adanya keterbukaan dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antar pemimpin, karyawan satu dengan yang lainnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan

kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Pelayanan Optimal

Pelayanan optimal akan memberikan kepuasan kepada orang lain tersebut. Tolok ukur pelayanan yang baik melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan tamu. Penilaian kualitas pelayanan ditentukan oleh tamu sebagai pemakai jasa pelayanan tersebut.

Pimpinan manajemen yang amanah artinya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. (Siswanto, 2020:241)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, praktisi lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) telah berusaha dalam meningkatkan pelayanan, contohnya dalam hal melayani mustahik ataupun muzakki karyawan selalu ramah, dan lemah lembut dalam melayaninya. Dan jika ada yang komplain dengan pelayanannya, mereka siap mendengarkan untuk bisa diperbaiki ke depannya. Pelayanan optimal dapat dicapai apabila pelayanan prima dijalankan. Pelayanan prima dapat dicapai apabila faktor *internal* dan *eksternal* dari suatu instansi penyelenggara pelayanan mendukung. Faktor internal adalah berupa pelaksanaan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

6. Komunikasi dan Argumentatif (*Tablig*)

Tablig adalah menyampaikan. Arti kata *tabligh* tidak hanya terbatas pada perbuatan sekadar menyampaikan, di dalamnya terdapat mutu, teknik, dan cara menyampaikan secara efektif. *Tablig* dapat diartikan sebagai kemampuan berkomunikasi dan berargumentasi dalam menyampaikan sesuatu. Pemimpin dalam menyampaikan argumennya secara baik, benar dan jelas. Apapun yang ingin disampaikan baik itu berupa produk-produk, keunggulan produk, maupun yang lainnya. Sehingga akan mempermudah dalam pemahamannya, sehingga inti dari yang ingin disampaikan bisa tersampaikan dengan baik.

Tablig yang artinya mengajak sekaligus memberikan contoh kepada orang lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan sesuai dengan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. (Hafidhuddin, 2003:75)

a) Menyampaikan

Pemimpin selalu memiliki strategi yang brilian dalam setiap pencapaian target. Pemimpin yang baik sangat memahami organisasinya, visi yang harus dicapainya, dan strategi yang harus digunakan untuk mencapai visi tersebut. Karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memahami diri dan lingkungannya dengan baik.

Pimpinan manajemen Islami mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar dan kepada karyawannya. (Siswanto, 2020:241)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, konsep menyampaikan ini dapat ditampilkan dalam penyampaian visi misi ataupun target yang akan dicapai pada saat rapat, dalam rapat tersebut disampaikan secara jelas sehingga karyawan dapat mengerti. Tentunya seorang pemimpin harus cermat mengemas komunikasi yang sesuai dengan bahasa kaumnya, sehingga setiap pesan moral, visi, dan misi yang diembannya menjadi semangat bersama.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan

kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Negosiator

Pembicara yang baik juga melakukan pemilihan kata yang tepat. Tentunya sifat seorang pemimpin wajib memiliki keberanian untuk menyampaikan kebenaran. Sampaikanlah kebenaran itu meskipun pahit. Pemimpin yang baik mampu mengkomunikasikan yang akan disampaikan dengan jelas sehingga seluruh anggota tim dapat memahami dan menyesuaikannya.

Pemimpin lembaga syari'ah selain harus mempunyai gagasan yang segar, juga harus mampu mengkomunikasikan secara cepat serta mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya dan kepada siapapun sasarannya. (Siswanto, 2020:241)

Menurut pendapat penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sudah menjadi negosiator yang baik, sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi dengan mengayomi dan memberikan contoh tauladan kepada karyawannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini

adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

7. Kompeten (*Fathanah*)

Fathanah diartikan sebagai suatu kecerdasan, kemahiran atau penguasaan terhadap bidang tertentu padahal makna *fathanah* lebih merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh sehingga dapat kita artikan bahwa *fathanah* merupakan kecerdasan yang mencakup intelektual, emosional dan terutama spiritual. Seorang pemimpin yang profesional akan menunjukkan keputusan-keputusan yang didasarkan pada sikap moral atau akhlak yang luhur. Seorang pemimpin yang *fathanah* tidak hanya cerdas tetapi juga memiliki kebijaksanaan atau keraifan dalam berpikir dan bertindak.

Seorang pemimpin harus terus menerus memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan dan berbagai informasi yang akurat. (Hafidhuddin, 2003:46)

a) Kreatif

Kreatif adalah menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang lain, atau menghubungkan hal-hal yang tadinya tidak berhubungan. Kemampuan kreatif sangat dibutuhkan dalam dunia kerja agar memberikan hasil kerja yang lebih bermanfaat, adaptif dan berkualitas. Pemimpin yang kreatif dapat memberikan cahaya baru untuk karyawannya, sehingga dapat menimbulkan pemahaman atas

dimensi baru dan cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah.

Implikasi sifat *fathanah* merupakan bahwa segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai suatu tujuan. (Siswanto, 2020:242)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, Pemimpin mensosialisasikan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dengan cara mengshare slogan tentang himbuan berzakat disosial media seperti *facebook, instagram, youtube* dan majalah cetak seperti majalah atau brosur, serta metode lainnya adalah dengan berdakwah karena salah satu pemimpin dari unsur ulama. Praktisi lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan praktisi yang kreatif yang mampu melahirkan program-program yang belum ada sebelumnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Inovatif

Inovatif yaitu kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru. Kepemimpinan yang inovatif merupakan proses membina inovasi melalui pengembangan inovasi budaya yang ramah dan menetapkan arahan strategis yang memandu dan membangun kepercayaan di antara para karyawan dalam berinovasi

Kreatif dan inovatif dapat dimiliki apabila seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai wawasan dan ilmu pengetahuan, peraturan, informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. (Siswanto, 2020:242)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, hampir semua program sudah dijalankan tetapi, ada beberapa program kerja yang belum dijalankan karena menunggu *timeline* kegiatan yang sudah dijadwalkan. Kepemimpinan yang inovatif adalah karakter kepemimpinan yang memungkinkan inovasi lahir dan tumbuh subur di organisasi atau perusahaan yang ia pimpin. Disana pemimpin harus membangun nilai, standar, dan orientasi inovasi secara menyeluruh pada semua proses, kinerja, dan alur yang kita bangun yang pada akhirnya melahirkan produk atau layanan yang inovatif. Adapun kegiatan yang memiliki sedikit kendala, seperti kegiatan rapat kornasi daerah yang dihadiri oleh

seluruh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kabupaten/kota yang ada di Provinsi Riau, karena mengingat keadaan sekarang sedang pandemi susah untuk melakukan pertemuan. Jadi sekarang sedang mengatur waktu bagaimana caranya agar kegiatan tersebut tetap berlangsung dengan tetap mematuhi protokol kesehatan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

8. Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan Kecakapan Manajerial

Pada dasarnya jiwa kepemimpinan atau juga disebut dengan *leadership* adalah suatu sifat yang di anugerahkan Allah kepada manusia, yaitu sifat seseorang yang dapat mengendalikan atau mengatur seseorang atau sekelompok manusia dalam sebuah organisasi. Keterampilan manajerial merupakan pengetahuan dan kemampuan individu dalam posisi manajerial untuk memenuhi beberapa kegiatan atau tugas manajemen tertentu. Menjadi seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan manajerial bisnis yang mampu mengelola dan memotivasi timnya secara efektif.

Pemimpin akan melakukan komunikasi antar institusi, baik internal ataupun eksternal. Untuk memperoleh pengakuan yang positif, terutama dari pihak luar, pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi serta kemampuan manajerial. (Siswanto, 2020:228)

a) Mengarahkan

Manajemen yang efektif siap turun ke lapangan dan mendorong tim untuk berhasil. Hal itu akan terjadi jika para karyawan diberdayakan sehingga mereka dapat berinovasi secara bebas. Sebagian besar karyawan akan menghargai para pemimpinnya ketika pemimpin mempercayai dan memberdayakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Ini tidak berarti bahwa kita menyerahkan peran sebagai seorang pemimpin. Tetapi lebih kepada tentang memberikan panduan dan arahan agar karyawan bisa sukses. Pemberdayaan pada intinya adalah pembinaan dan pengembangan.

Seorang pemimpin tentunya orang-orang yang telah mencukupi kriteria dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang harus dimiliki. (Siswanto, 2020:242)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin dalam mengarahkan karyawannya dengan memberikan contoh yang baik atau tindakan, serta melakukan tanggung jawab dan wewenang yang telah diamanahkan dengan baik dan bijak.

Jika seorang pemimpin tidak dapat memberikan bimbingan atau arahan yang dapat dimengerti oleh karyawannya, hal itu mengurangi produktivitas karena karyawan tidak tahu apa tujuannya. Pemimpin yang baik mampu berkomunikasi dengan jelas dan hal itu berkontribusi agar perusahaan bisa meraih kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Mempengaruhi Aktivitas Bekerja

Karyawan dapat berprestasi tinggi ketika mereka mendapat dukungan penuh. Jika para pemimpin tidak membekali mereka dengan dukungan yang dibutuhkan, secara tidak sengaja mereka telah membuat karyawannya gagal. Karyawan tidak harus dimanja. Justru sebaliknya, mereka harus diberikan panduan dan peralatan agar bisa melakukan tugasnya dengan baik.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh adanya sikap beliau yang sangat penyayang terhadap orang lain. (Hafidhuddin, 2003:61)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau telah tercipta lingkungan yang kompak, nyaman, dan saling *support* antara pemimpin dan karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan kerap membuat karyawan semangat bekerja. Karyawan mendapat dorongan dari luar diri yang mempengaruhi mereka untuk tetap positif sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kondisi lingkungan yang seperti itu yang membuat karyawan semangat untuk melakukan aktivitas bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

9. Memiliki Sikap Adil dan Seimbang (*Wasathan*)

Wasathan memiliki makna pertengahan, pertengahan sebagai keseimbangan, yakni keseimbangan antara dua jalan atau dua arah yang saling berhadapan atau bertentangan. Seorang pemimpin menegakkan keadilan haruslah berdasarkan kebenaran, keseimbangan,

perlakuan sama, serta sikap tengah dan tidak memihak. Keadilan tidak bisa ditegakkan apabila mengabaikan kebenaran.

Menurut Ruky dalam Siswanto (2020:230) Pemimpin suatu waktu pasti akan menghadapi kenyataan saat apa yang diharapkan tidak berjalan sebagaimana yang telah diharapkan. Ia dituntut untuk bertindak tegas untuk meluruskan kembali ke hal-hal yang menyimpang agar kembali ke arah yang benar.

a) Mengambil Keputusan

Peran pemimpin sangat besar dalam mengambil keputusan dan mengambil tanggung jawab atas hasilnya. Keputusan tersebut mencerminkan karakter seorang pemimpin. Pengambilan keputusan sangat penting bagi aktivitas organisasi juga merupakan kunci kepemimpinan atau inti kepemimpinan.

Sikap pemimpin yang baikesantiasa berlaku adil dan seimbang dalam mengelola perusahaan, khususnya dalam mengambil sebuah keputusan. (Siswanto, 2020:243)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau adalah pemimpin yang adil, bijaksana, dan memikirkan dampak positif serta negatif saat ia mengambil keputusan, ia juga melibatkan karyawan atau bermusyawarah saat mengambil sebuah keputusan. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan dalam berbagai situasi, dengan memilih yang terbaik di antara sejumlah

keputusan alternatif-alternatif yang dihadapinya. Alternatif harus dipilih yang memiliki risiko negatif terkecil sehingga tidak membahayakan organisasi. Pemimpin harus bisa menjelaskan alasannya - alasan memilih satu keputusan alternatif dengan cara yang paling mudah dipahami agar mendapat dukungan dalam pelaksanaannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Keadilan Internal

Keadilan internal merupakan suatu kriteria keadilan dari kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

Sikap adil dapat mendatangkan rasa cinta dari karyawan dan dapat memotivasi kinerja karyawan. Contohnya dalam menerapkan *reward system* menggunakan metode tertentu yang diupayakan dapat membentuk internal *equity*. (Siswanto, 2020:243)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau belum ada

reward dan tentu belum ada juga metode tertentu dalam memberikan *reward*. Pemberian *reward* adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan lebih bersemangat. Dalam adanya program *reward* tersebut pasti tertuang dalam aturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), untuk saat ini belum ada tertuang aturan seperti itu.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

10. Konsisten (*Istiqamah*)

Istiqamah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kondisi yang lebih baik. Seorang pemimpin yang *istiqamah* memiliki sikap menghargai waktu, disiplin, tanggung jawab, tidak menunda-nunda pekerjaan dan sabar dalam pencapaian tujuan kepemimpinan.

Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. (Hafidhuddin, 2003:73)

a) Kesabaran

Sabar adalah menahan diri dari hal-hal yang tidak disenangi dan menahan lisan agar tidak mengeluh dan sabar yang paling lemah adalah sabar karena Allah. Pemimpin yang sabar memahami betul apa yang harus diperbuatnya dan mana yang harus ditinggalkannya. Memahami prinsip-prinsip yang ada di dalam organisasi yang dipimpinnya, memahami nilai-nilai yang harus dianutnya dan juga yang harus dianut oleh para pengikutnya. Oleh karena pemahamannya itu maka pemimpin yang sabar mengetahui kapan harus menunggu dan kapan harus berlari dan bergerak cepat. Kapan harus marah dan kapan harus memuji.

Pemimpin dan suatu lembaga yang *istiqamah* dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus akan mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada. (Siswanto, 2020:243)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, jika ada masalah selalu di musyawarahkan untuk mencari solusinya dan keputusan yang diambil berdasarkan hasil kesepakatan bersama. Dalam mencari solusi dari pemasalahan terlebih dahulu diidentifikasi masalahnya, di kembangkan alternatif solusinya serta dicari jalan keluarnya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Keuletan

Keuletan artinya tangguh, kuat, dan tidak mudah putus asa. Seorang pemimpin yang memiliki keuletan berjuang adalah pemimpin yang tidak mengenal lelah dan pantang menyerah. Pemimpin yang pantang menyerah adalah yang mampu mengatasi segala rintangan yang ada dihadapannya dan mampu mencari solusi yang paling tepat. Untuk mengatasi hal tersebut, pemimpin harus memiliki jiwa pantang menyerah, tidak mudah putus asa. Para pemimpin diharapkan memiliki sikap pantang menyerah, ketekunan dan keuletan dalam berusaha.

Istiqamah berarti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik walaupun menghadapi berbagai godaan dan tantangan, sehingga menghasilkan hasil yang optimal. (Siswanto, 2020:243)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, pemimpin mengingatkan dan menuntun karyawannya terkait target-target yang akan dicapai dengan menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet. Dengan menunjukkan sikap kerja pantang menyerah dan ulet, akan melahirkan mental dalam kepemimpinan

yang tangguh, sehingga karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

11. Energik dan Kuat (*Qowi*)

Seorang pemimpin haruslah penuh energi, mudah bersosialisasi, dan jarang sekali bersikap diam. Mereka harus menunjukkan energi yang positif terhadap karyawannya.

Menurut Ruky dalam Siswanto (2020:228) pemimpin merupakan seorang yang aktif. Mereka biasanya bekerja lebih lama dari jam kerja yang telah ditentukan.

a) Tekun Bekerja

Seorang pemimpin yang baik, memiliki karakteristik terus menerus belajar salah satunya dengan membaca, mengikuti pelatihan-pelatihan, memiliki perasaan ingin tahu serta selalu bertanya dan mendengarkan orang lain. Belajar melalui mendengar dan melihat serta terus menerus meningkatkan kompetensi dan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, dan selalu berusaha

mengembangkan keterampilan baru. Kemauan untuk belajar dan berkembang adalah merupakan inisiatif sendiri dan dipenuhinya sendiri tanpa menunggu bantuan orang lain.

Seorang pemimpin idealnya adalah kuat dan sehat, baik secara fisik serta secara mental juga seorang yang senantiasa aktif dan kreatif. (Siswanto, 2020:243)

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara, Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal dibutuhkan ketekunan. Seseorang yang secara tekun menggeluti profesinya suatu ketika pasti akan memperoleh hasil yang memuaskan. Pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

b) Sehat

Seorang pemimpin harus kuat fisik, sehat jasmani, rohani. Gaya hidup sehat adalah sebuah komitmen jangka panjang untuk menjaga atau melakukan beberapa hal agar mampu mendukung fungsi tubuh, sehingga berdampak baik bagi kesehatan Beberapa

upaya yang bisa dilakukan untuk menerapkan pola hidup sehat adalah menjaga asupan.

Energik dapat didefinisikan sebagai seorang yang sehat dan kuat karena mengkonsumsi makanan-makanan yang bergizi, berolahraga sehingga mereka tetap fit dalam bekerja. (Siswanto, 2020:244)

Menurut pendapat penulis berdasarkan hasil wawancara, seorang pemimpin Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau ialah pemimpin yang selalu memperhatikan kesehatan karyawannya. Upaya pemimpin untuk menjaga kesehatan pada saat pandemi seperti sekarang ini agar tetap fit dalam bekerja, beliau memberikan vitamin kekebalan tubuh, susu, *handsanitizer* serta masker.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Kemering Ulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi, serta pemimpin yang tauladan akan mengantarkan pada keberhasilan.

Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan suatu perwujudan dari tingkah laku seseorang pimpinan atau pemimpin yang mana menyangkut kemampuannya pada saat memimpin. Menurut (Salutondok, Vol:3:2015)

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap karyawan, dalam hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia, dalam hal ini mendorong karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Menurut penulis pemimpin seharusnya menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan instansi, organisasi atau kelompok yang dipimpin, tujuannya untuk memastikan target-target tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin yang merupakan cerminan dari suatu instansi, organisasi atau kelompok sebaiknya diisi oleh orang yang tepat, jika tidak maka instansi, organisasi atau kelompok tersebut akan sulit untuk mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi kemanusiaan yang harus dilakukan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis. Berdasarkan penelitian penulis bahwa pemimpin telah memberikan bimbingan kepada karyawannya dengan menekankan rasa tanggung jawab dan mengedepankan kekompakan dalam kerjasama antara pemimpin dengan karyawannya.

Berdasarkan fenomena diatas yang sudah penulis jelaskan dan jabarkan maka dapat penulis katakan bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sudah sesuai dengan konsep kepemimpinan Islami yang telah penulis jabarkan diatas yakni pemimpin yang memiliki akidah yang lurus dan akhlak yang

baik, giat beribadah, jujur, bertanggung jawab, *tablig*, kompeten, memiliki jiwa dan kecakapan manajerial, serta pemimpin menerapkan kepemimpinan dengan sikap yang adil, seimbang, konsisten, kuat dan energik. Berdasarkan hal diatas, maka dapat penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sejauh ini berjalan dengan baik yaitu memiliki akhlak yang baik, giat beribadah dengan indikator sholat tepat waktu, *shiddiq*, *amanah*, *tablig*, *fathanah*, memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial, *washatan* dengan indikator mengambil keputusan, *istiqamah*, energik dan kuat. Tetapi ada beberapa kegiatan yang belum diterapkan secara maksimal yaitu memiliki akidah yang lurus dilihat dengan adanya kegiatan membaca Al-Qur'an dan *shaum* sunnah, giat beribadah dengan indikator amalan sunnah. Ada satu program kegiatan yang belum ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yaitu memiliki sikap adil dan seimbang dengan indikator keadilan internal dilihat dari tidak adanya *reward* di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemimpin merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Pergerakan dari organisasi tergantung pada pemimpinnya, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin yang merupakan cerminan dari suatu instansi, organisasi atau kelompok sebaiknya diisi oleh orang yang tepat, jika tidak maka instansi, organisasi atau kelompok tersebut akan sulit untuk mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan penelitian penulis dan analisis terkait penerapan kepemimpinan Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa pemimpin telah memberikan bimbingan kepada karyawannya dengan menekankan rasa tanggung jawab dan mengedepankan kekompakkan dalam kerjasama antara pemimpin dengan karyawannya. Kepemimpinan Islami yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sudah sesuai dengan konsep kepemimpinan Islami yang telah penulis jabarkan diatas yakni pemimpin yang memiliki akidah yang lurus dan akhlak yang baik, giat beribadah, jujur, bertanggung jawab, *tablig*, kompeten, memiliki jiwa dan kecakapan manajerial, serta pemimpin menerapkan kepemimpinan dengan sikap yang adil, seimbang, konsisten, kuat dan energik. Berdasarkan hal diatas, maka dapat penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami

yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sejauh ini berjalan dengan baik yaitu memiliki akhlak yang baik, giat beribadah dengan indikator sholat tepat waktu, *shiddiq, amanah, tablig, fathanah*, memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial, *washatan* dengan indikator mengambil keputusan, *istiqamah*, energik dan kuat. Tetapi ada beberapa kegiatan yang belum diterapkan secara maksimal yaitu memiliki akidah yang lurus dilihat dengan adanya kegiatan membaca Al-Qur'an dan shaum sunnah, giat beribadah dengan indikator amalan sunnah. Ada satu program kegiatan yang belum ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau yaitu memiliki sikap adil dan seimbang dengan indikator keadilan internal dilihat dari tidak adanya *reward* di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan berdasarkan hasil temuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau agar menerapkan agenda-agenda Islami secara efektif dan memberikan *reward* kepada karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
2. Untuk pihak pimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau sebaiknya menuangkan aturan tertulis seperti agenda

Islami pada peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau agar dapat diterapkan secara efektif.

3. Untuk karyawan Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Riau agar tetap menjalin kerjasama dan menciptakan lingkungan yang jujur serta saling *support* antar sesama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Burhan, Bungin. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta
- Haffidhuddin, dkk. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Narbuko, Cholid, dkk. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana
- Priansa, Donni Juni. (2004). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, dkk. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Sanusi, Anwar. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Shiddieqy, M.Hasbi Ash. (1973). *Sejarah Pekkembangan Hadist*. Jakarta : Bulan Bintang
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus*. Jakarta : CAPS

Sujarweni, Wiratna.V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Pres

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. (2006). *Manajemen Syari'ah*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Siswanto, Agus, dkk.(2020).*HRD Syari'ah Teori dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group

Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenada Media Group

Skripsi :

Anisa, Siti Nur. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka raya

Putra, Fauzan Islami. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ulu.

Wirdayu, Ege. (2020).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau

Jurnal :

Astuti, D., & Zulkifli , Z. (2018). Manajemen Pengelolaan Zakat di UPZ Instansi Pemerintah Provinsi Riau. *Al-Hikmah:Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 1-23

Bakhri, B.S. (2011). Sistem Ekonomi Islam dalam Perbandingan. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 8(1), 42-49

Febrian, W.D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pt Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2 (1), 37-4

Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah :Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270

Hamzah, Z., Basri, Z.B., Zulhelmy.(2021). The Influence Of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *Journal Of Islamic Business & Management*, 5(1), 23-34

Indriastuti, S., Deswarta, D., Tarjidin, M., & Tanjung, A.R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 29-40

Salutondok, Y., & Soegoto, A.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Syahfitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44-54