

**STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT  
ABDURRAHMAN BIN AUF**



**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Melengkapi Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah dan  
Ilmu Komunikasi**

**Oleh**

**NURHADIJA**

**NPM : 1341030023**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**2017 M/1438 H**

**STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN  
LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL  
ZAKAT ABDURRAHMAN BIN AUF**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmun Komunikasi

**Oleh**

**NURHADIJA**

**NPM: 1341030023**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I : Drs.kholidi M.Pd.I**

**Pembimbing I : Dr.Tontowi Jauhari, S.Ag.M.M**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438 H / 2017M**

## ABSTRAK

### STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURAHMAN BIN AUF

Oleh

**Nurhadija**

Strategi pemimpin merupakan suatu proses penentuan rencana yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi. Sedangkan loyalitas sumber daya manusia merupakan kesetiaan, kepatuhan seorang bawahan terhadap apa-apa yang menjadi perintah seorang pemimpin lembaga. Poin-poin yang ada didalam strategi dijadikan alat untuk memengaruhi bawahan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan supaya lebih baik lagi dan memengaruhi karyawan untuk memperbaiki kelompok.

Tujuan penelitian untuk mengetahui apa saja strategi pemimpin lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf. Sedangkan metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif melalui pengumpulan data dengan fakta-fakta dari kondisi yang ada sebagai sumber langsung dengan instrumen dari peneliti. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode purposive sample, di peroleh sampel berjumlah 4 orang. Sedangkan alat pengumpulan data (APD) dalam penelitian ini menggunakan wawancara bebas terpimpin, dokumentasi, dan observasi *non partisipan*. dan dianalisis, kemudian melakukan uraian dan penafsiran untuk memperoleh kesimpulan penelitian.

Penelitian ini mendapatkan suatu temuan dari hasil analisis bahwa lembaga Abdurrahman bin Auf ini menggunakan strategi sumber daya manusia (SDM) yang meliputi komunikasi, insentif, program kesejahteraan serta kesehatan

kerja (KK). dimana dengan adanya strategi ini loyalitas yang ada pada karyawan semakin meningkat. dan Sumber Daya Manusia atau karyawan lembaga amil Zakat Abdurrahman bin Auf juga memiliki loyalitas yang tinggi dimana karyawan itu memiliki karakteristik diantaranya: berkata jujur, Mempunyai rasa memiliki lembaga, Mengerti kesulitan lembaga, Bekerja lebih dari yang diminta lembaga, Hemat dan Menyimpan rapat rasia lembaga.

**Kata kunci: strategi pemimpin dan loyalitas Sumber Daya Manusia**



## MOTTO

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ  
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ  
 النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk” (Q.S Al-Imron:103)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Achmad R.Hidayat dkk, *Mushaf Al Hilali Alqur'an dan Terjemah*, (Tanggrang Selatan: Cv Alfatih berkah cipta ,2012), h.63

## PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Ayahandaku **Ahmad Sukarni** dan ibundaku **Saimah** tercinta, yang tidak pernah merasa lelah untuk selalu memdo'akan dan menyemangati anak-anaknya khususnya diriku untuk menyelesaikan kuliah S1 ini.
2. Kepada saudara dan saudariku, **Sabra, Yadi, Mamai, Ida, Agim, Ayak, Yayan dan Apriadi** Yang selalu memberikan dukungan serta memotivasiku dalam mengenyam pendidikan hingga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Teman-teman MD A Fakultas Dakwah, dan Sahabat-sahatku yang selalu menyemangati dan membantu serta mendukung satu sama lainnya.
4. Terakhir disampaikan kepada Almamater Tercinta, IAIN RADEN INTAN LAMPUNG, yang sangat berjasa, karena telah memberiku kesempatan untuk menimba ilmu serta membimbing untuk dapat meraih cita-cita yang tinggi.
5. Seluruh petugas Perpustakaan IAIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah menyediakan dan meminjamkan buku-buku referensi pada penulis.

Nikmat yang telah ALLAH berikan, memberikanku rasa semangat yang tinggi untuk berjuang dalam menyelesaikan serta menggapai cita-citaku. hingga tak hentinya mengucapkan rasa syukur yang mendalam kepada ALLAH SWT.

Bandar Lampung, 02 Mei 2017  
Penulis

Nurhadija

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Penantian Kec. Pulau panggung Tanggamus pada tanggal 15 Februari 1994, anak kesepuluh dari sepuluh bersaudara dari Ayah bernama Ahmad Sukaarni dan Ibu Saima.

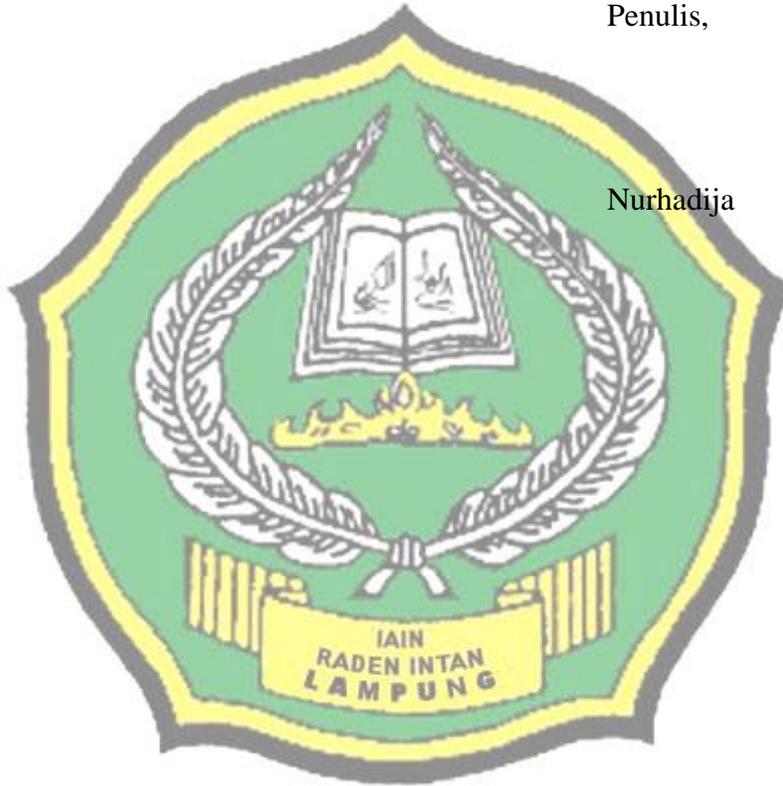
Pendidikan Sekolah Dasar Negri 01 Muara Dua Kec Pulau Panggung Kab Tanggamus Lampung pada lulus tahun 2007 . Pendidikan Madrasah Tsanawiyah di MTS PEMNU Talang Padang Tanggamus lulus tahun 2010. Pendidikan Sekolah Menengah Atas Negri 01 pulau panggung, Kec. Pulau Panggung, Kab. Tanggamus lulus tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 penulis diterima menjadi mahasiswi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada jurusan Manajemen Dakwah (MD). Dan menulis skripsi dengan judul “STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURAHMAN BIN AUF” Selama menjadi mahasiswi penulis juga pernah mengikuti organisasi baik intra maupun ekstra yaitu sebagai berikut:

1. Unit Kegiatan Khusus KSR-PMI UIN Raden Intan Lampung tahun 2013-2014 sebagai anggota
2. Unit Kegiatan Khusus KSR-PMI UIN Raden Intan Lampung tahun 2014-2015 sebagai Kepala Markas
3. Satuan Penanggulangan Bencana (SATGANA) PMI Kota Bandar Lampung, tahun 2013-2015

4. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung TAHUN 2014-2015 dibidang Keperempuanan.

Bandar Lampung, Mei 2017  
Penulis,

Nurhadija



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas Skripsi yang berjudul: “STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURAHMAN BIN AUF”

Shalawat serta salam semoga senantiasa kita sanjung agungkan kepada junjungan nabi kita Muhamad SAW, kepada keluarga, sahabat, tabi'in dan semoga melimpah kepada kita selaku umatNYA.

Dalam pembuatan skripsi ini, dengan kerja dan dukungan dari berbagai pihak, saya telah berusaha untuk dapat memberikan yang terbaik dan sesuai dengan harapan, walaupun di dalam pembuatannya saya menghadapi kesulitan, karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, saya menyadari bahwa dalam penulisan di skripsi ini terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat saya butuhkan agar dapat menyempurnakan di masa yang akan datang. Semoga apa yang disajikan dalam makalah ini dapat bermanfaat bagi teman” dan pihak yang berkepentingan.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag. selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang selalu membantu dalam melancarkan proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Kholidi M.Pd.I selaku pembimbing I dan Bapak Tontowi Jauhari,S.Ag.M.M selaku pembimbing II. yang tidak pernah bosan memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ir.Suprihadi selaku pimpinan lembaga amil zakat Abdurrahman bin Auf way halim Bandar Lampung yang memberikan izin kepada penulis dalam penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi yang selalu memberikan saran serta dukungan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Staf Karyawan Perpustakaan pusat dan Fakultas Dakwah. Yang telah menyediakan buku-buku referensi pada penulis.

Akhirnya penulis hanya berharap dan berdo'a semoga kebaikan Bapak dan Ibu serta semua pihak mendapatkan balasan dan pahala yang berlipat ganda dari ALLAH SWT. Amin.

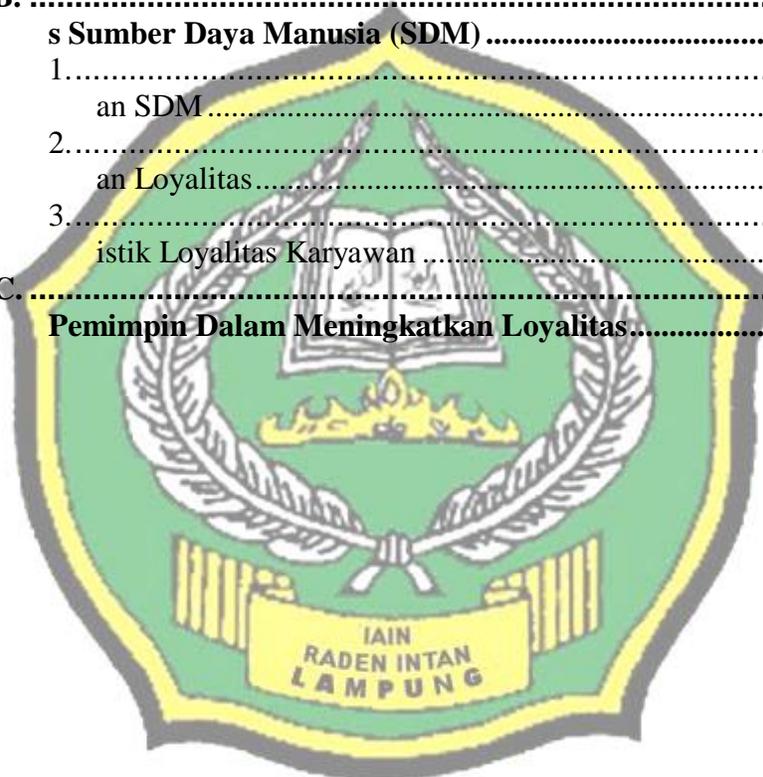
Bandar Lampung, 23 Mei 2017  
Penulis

Nurhadija

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. ....	Penega
san Judul.....	1
B. ....	Alasan
Memilih Judul.....	5
C. ....	Latar
Belakang Masalah.....	5
D. ....	Rumus
an Masalah.....	11
E. ....	Tujuan
dan kegunaan Penelitian.....	11
F. ....	Metode
Penelitian.....	12
a. ....	Jenis
dan Sifat Penelitian.....	13
b. ....	Popula
si dan Sampel .....	14
c. ....	Metode
Penggunaan Data.....	15
G. ....	Tinjaua
n Pustaka .....	18
<b>BAB II STRATEGI PEMIMPIN DAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
A. ....	<b>Strateg</b>
<b>i Pemimpin.....</b>	<b>21</b>
1. ....	Pengert
ian Strategi.....	21

2.	.....	Pengert
ian pemimpin	.....	23
3.	.....	Macam
-Macam Strategi	.....	26
4.	.....	Fungsi
Strategi	.....	27
<b>B.</b>	.....	<b>Loyalita</b>
<b>s Sumber Daya Manusia (SDM)</b>	.....	<b>28</b>
1.	.....	Pengerti
an SDM	.....	28
2.	.....	Pengerti
an Loyalitas	.....	29
3.	.....	Karakter
istik Loyalitas Karyawan	.....	31
<b>C.</b>	.....	<b>Strategi</b>
<b>Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas</b>	.....	<b>34</b>



### **BAB III LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURAHMAN BIN AUF WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG**

A. ....	<b>Profil</b>
<b>Lembaga Amil Zakat Abdurahman Bin Auf.....</b>	<b>39</b>
1.....	Sejarah
Singkat Lembaga Zakat Abdurahman bin Auf.....	39
2.....	Struktur
Pengurus Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf.....	42
3.....	Program
Kerja Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf.....	45
4.....	Visi dan
Misi serta tujuan .....	48
5.....	Sarana
perkantoran Abdurrahman Bin Auf.....	49
B. ....	<b>Strategi</b>
<b>Yang Diterapkan Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas</b>	
<b>Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman</b>	
<b>bin Auf .....</b>	<b>51</b>
C. <b>Loyalitas SDM Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf</b>	<b>54</b>

### **BAB IV STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

A. <b>Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber</b>	
<b>Daya Manusia Pada lembaga Amil Zakat</b>	
<b>Abdurrahman bin Auf. ....</b>	<b>59</b>
B. ....	<b>Loy</b>
<b>alitas SDM Lembaga Amil Zakat</b>	
<b>Abdurrahman bin Auf. ....</b>	<b>64</b>

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. ....	<b>Kesimp</b>
<b>ulan.....</b>	<b>69</b>
B. ....	<b>Saran</b>
.....	<b>71</b>

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. ....	<b>Pandua n wawancara</b>
2. ....	<b>Sk judul</b>
3. ....	<b>Surat izin survei</b>
4. ....	<b>Surat telah melakukan penelitian</b>
5. ....	<b>Daftar nama sampel</b>
6. ....	<b>Gambar Dokumentasi</b>
7. ....	<b>Kartu konsultasi</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Menghindari sesuatu kekeliruan dalam memahami judul yang diajukan, terutama dalam penyajian karya ilmiah khususnya pelaporan hasil penelitian melalui penulisan skripsi, oleh karena itu istilah yang diajukan sebagai judul skripsi akan dikemukakan terlebih dahulu penegasan judul. Adapun beberapa pengertian yang akan ditegaskan dalam judul skripsi ini “ **STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURRAHMAN BIN AUF**”, penjelasannya adalah sebagai berikut

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani “stratego” yang terdiri dari kata strato yang artinya tentara dan “ego” yang artinya pemimpin dalam pengertiannya strategi dapat bermakna sebagai siasat atau cara untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu secara jelas strategi dapat diartikan sebagai rangkaian manuver umum yaitu siasat atau cara yang dilakukan untuk menghadapi dimedan pertempuran.<sup>2</sup> William J. Stanton mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Anwar Arifin, *Strategi Komunikasi*, (Bandung, Armiko, 1989), h.55

<sup>3</sup>Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015),

Mengenai hal tersebut ada pula perusahaan yang mengartikannya sebagai berikut Strategi merupakan cara untuk mencapai tujuan dan dalam konsep manajemen strategi mencakup penetapan berbagai tujuan itu sendiri melalui berbagai keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan. Sedangkan dalam kajiannya tentang strategi Hendry Mintzberg mencatat bahwa setidaknya strategi tidak sekedar memiliki dua elemen definisi yaitu sebagai perencanaan dan pola.<sup>4</sup>

Berdasarkan definisi tersebut penulis memaknai strategi yang dimaksud adalah suatu siasat, langkah-langkah, cara, ataupun upaya yang sistematis untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, organisasi maupun lembaga yang telah ditetapkan.

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.<sup>5</sup> Maksud penulis pemimpin merupakan seseorang yang mampu memengaruhi, mengarahkan, dan mengatur para bawahannya supaya memiliki loyalitas yang tinggi agar tercapainya suatu tujuan. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Strategi Pemimpin merupakan langkah-langkah, cara,

<sup>4</sup> Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Bandung: Erlangga, 2012), h.25.

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, Bactiar, Boyraflil Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2013), h.1

metode atau proses penentuan rencana yang dilakukan oleh seseorang yang mampu mempengaruhi SDM lainnya. dengan berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, sehingga tujuan tersebut tercapai.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagai mana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.<sup>6</sup> Dari devinisi Tersebut penulis memaknai sumber daya manusia “SDM” adalah sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia dan dapat diberdayagunakan oleh suatu organisasi atau lembaga dengan keloalitasannya, dan SDM yang dimaksudkan penulis dalam penelitian ini adalah seorang pegawai atau karyawan.

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.3-4

Menurut Drever, bahwa pengertian “loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta”.<sup>7</sup> Berdasarkan hal tersebut loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat SDM bukan hanya kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada didalam organisasi, namun dapat dilihat seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan, organisasi atau lembaga tersebut.

Loyalitas SDM merupakan aset perusahaan yang bisa memberikan keuntungan timbal balik. Hubungan saling percaya antara pemimpin dengan karyawan atau bawahan ini perlu dan harus dikembangkan, serta dibuktikan oleh masing-masing pihak. Sehingga, tidak hanya pemimpin yang mendapat keuntungan dari loyalitas karyawan tapi karyawanpun mendapatkan manfaat yang sama pula.

Berdasarkan serangkain diatas dapat diambil kesimpulan bahwa judul yang penulis angkat adalah suatu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap SDM (karyawan atau bawahan) guna meningkatnya keloalitasan terhadap Lembaga Amil zakat Abdurrahman bin Auf.

---

<sup>7</sup> Rusdi dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus.Inc*, ISSN 2302-0199, Pdf, Diakses pada tanggal 2 Mei 2015.

## B. Alasan Memilih Judul

Setiap tindakan tentunya mempunyai landasan atau dasar pertimbangan serta alasan dalam memilih judul yaitu:

1. Strategi pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi dimana para pemimpin mengarahkan suaranya kepada para bawahan dan tercapailah suatu tujuan bersama. Sehingga strategi pemimpin begitu perlu dipelajari guna melancarkan perencanaan yang disusun secara sistematis untuk suatu perusahaan, organisasi atau lembaga.
2. Loyalitas SDM merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan /bawahan dan perusahaan, organisasi serta lembaga melalui pengaruh pemimpin guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Ibnu Auf way halim Bandar Lampung ini memiliki strategi yang menjadi inspirasi, fleksibilitas serta memberdayakan SDM yang ada pada lembaga ini.

## C. Latar Belakang

Setiap manusia terlahir sebagai pemimpin. maksudnya adalah manusia diharapkan mampu memimpin dirinya sendiri, mampu melayani kebutuhannya sendiri serta mampu membawa dirinya untuk beradaptasi dengan baik di lingkungan kehidupannya. hal yang dapat dilakukan oleh manusia agar bisa membawa dirinya beradaptasi dengan lingkungannya, manusia diharapkan memiliki kelakuan yang baik dan tidak melanggar hukum dan aturan yang ada. apabila manusia bisa melakukan

hal tersebut, maka manusia tersebut dapat dianggap bisa untuk memimpin dirinya sendiri karena ia telah mampu untuk mengatur tingkah lakunya ke arah yang positif. Setelah dianggap mampu untuk memimpin dirinya sendiri, manusia tersebut akan menghadapi sebuah tantangan lainnya, yaitu memimpin orang lain termasuk di dalam suatu organisasi.

Organisasi, lembaga, serta perusahaanpun memerlukan pemimpin yang demikian, agar tidak hanya sampai pada tujuan, namun dapat berkembang dan maju. seperti yang diserukan oleh Allah SWT dalam Qur'an Surat Ar- ra'd ayat 11.<sup>8</sup>

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُمْ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Q.S Ar-ra'd 11).

Karna majunya suatu organisasi tentunya menjadi kebanggaan tersendiri oleh semua pihak yang ada didalamnya baik atasan maupun bawahan. dan hal tersebut Tentunya ada suatu pendorong untuk mendapatkannya yaitu ada didalam diri seorang pemimpin, yang selalu mengawasi dan membimbing bawahannya dengan benar serta melakukan strategi untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia. adanya

<sup>8</sup> Ibid, h.250

Strategi tersebut sangatlah penting bagi seorang pemimpin dalam memimpin para bawahan karna strategi merupakan taktik atau cara yang utama dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terarah pada tujuan organisasi.

Strategi adalah ilmu yang mempelajari perencanaan dan pengarahan operasi militer berskala besar dan menggerakkan pasukan pada posisi yang paling menguntungkan sebelum pertempuran sebenarnya dengan musuh untuk mendapat kemenangan. Dengan demikian istilah “strategi” dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan, oleh siapa yang akan mengerjakannya, bagaimana cara mengerjakan, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut pula dikomunikasikan dan juga perlu dipahami kinerja tersebut perlu dinilai.<sup>9</sup>

Suatu organisasi tergantung pada strategi pemimpinnya untuk mengarahkan SDM. Para peneliti telah menguraikan berbagai cara dimana para pemimpin yang efektif dapat menjalankan suatu organisasi dan tantangan seperti terjadinya keruntuhan suatu organisasi atau lembaga, dimana hal ini memerlukan strategi yang inovatif bagi para pemimpin. Strategi pemimpin merupakan cara atau metode seorang dalam merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Mengenai strategi pemimpin tentunya tidak lepas atas objek yang akan dikelola dengan berbagai macam strategi atasan atau pimpinan yaitu SDM. Mulai dari perekrutan, penempatan SDM hingga kelayakannya terhadap organisasi atau

---

<sup>9</sup> Sofjan asauri, *Strategic Management*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h.3

lembaga. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu strategi yang diberikan oleh pemimpin. Para atasanpun tidak sering memperhatikan kecuali sudah terlalu buruk dan segala sesuatu menjadi serba salah. Sehingga organisasi atau lembaga menghadapi krisis yang amat serius. Dan pada akhirnya berdampak dengan adanya kesan-kesan yang buruk pada organisasi atau lembaga. Didalam kinerja atau hasil akhir yang memuaskan terdapat didalamnya suatu pendorong yang terhitung sangat penting yaitu kelayaitasan SDM. yang mana kelayaitasan SDM ini adalah loyal terhadap seseorang haruslah sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT, dan bukan melanggar apa yang menjadi larangan-NYA seperti firman Allah SWT dalam Qur'an surat Ali-Imron ayat 28:<sup>10</sup>

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاهُ ۗ وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Artinya : *Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Dan hanya kepada Allah kembalimu, (Q.S ALI-Imron 28).*

Berdasarkan hal tersebut maka loyalitas Secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, dan pengabdian serta kepercayaan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain serta lembaganya. Sedangkan menurut kamus bahasa indonesia loyalitas yaitu kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan.<sup>11</sup> loyalitas merupakan kemauan seseorang

<sup>10</sup> Achmad R.Hidayat dkk, *Mushaf Al Hilali Alqur'an dan Terjemah*, (Tanggrang Selatan: Cv Alfatih berkah cipta ,2012), *Op. Cit*, h. 53

<sup>11</sup> Poerwadaarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2004) h. 609

untuk tetap menjadi anggota organisasi maupun lembaga dan hal tersebut menjadi komitmen seseorang yang menginginkannya. dan komitmen tersebut mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari kesetiaan fasif terhadap lembaga. dengan kata lain komitmen mengisyaratkan hubungan anggota terhadap lembaga. Karna adanya loyalitas yang tinggi membuat para SDM (karyawan /bawahan) betah dan menaati berbagai macam perintah atasan atau pemimpin yang ada dalam organisasi atau lembaga tersebut.

Lembaga amil zakat Baitul Maal Abdurrahman Bin Auf adalah lembaga pengelola zakat, infaq dan shodaqoh di bawah Yayasan Abdurrahman Bin Auf berakte No. 22 tanggal 21 Oktober 2004 yang disahkan di hadapan Notaris H. Haryanto, SH, MBA. Yang berada di Jl. Mahoni 01 No. 29 way halim permai, Bandar Lampung. Baitul Maal Abdurrahman Bin Auf mengemban misi kemaslahatan umat dengan menghimpun zakat, infaq dan shodaqoh dari para muzaki, aghniya dan dermawan untuk disalurkan kepada umat islam yang berhak menerima melalui pengelolaan yang amanah, profesional dan sesuai dengan syariat islam. dan kegiatannyapun telah banyak dilakukan seperti: mengadakan sunat masal, mengirimkan bantuan kepada daerah aceh yang sedang terkena bencana, mengadakan santunan bagi mahasiswa yang berprestasi, melakukan kegiatan baksos, mengadakan santunan sembako untuk para janda dan lain sebagainya.

Lembaga ini Sama dengan lembaga lainnya yaitu lembaga ini tidak akan maju dan berkembang jika SDMnya tidak memiliki kinerja yang bagus dan kelayalitan

terhadap pemimpin ataupun lembaga yang didudukinya. Dengan demikian lembaga ini juga tidak mau mengalami kemunduran dengan menyusutnya para SDM atau para karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada tujuan lembaga tersebut. oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah mempunyai strategi bagaimana caranya agar terbentuk suatu karyawan /bawahan yang selalu melaksanakan tugas dengan baik, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan, selalu menerima perintah seorang pemimpin, hingga akhirnya memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpin ataupun lembaga Abdurrahman bin Auf way halim Bandar Lampung, sehingga terciptalah lembaga yang maju dan berkembang.<sup>12</sup>

Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf ini juga merupakan lembaga zakat yang terhitung lumayan besar dengan pendapatan ZIS yang telah terkumpul lumayan tinggi pertahunnya hingga saat ini telah mencapai 278 juta, dan uang tersebut digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang ada dilembaga itu sendiri.

Berdasarkan dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia pada lembaga zakat Abdurrahman bin Auf way halim, Bandar Lampung.

---

<sup>12</sup> Suprihadi, Ketua Lembaga Amil Zakat ABA, *Hasil Wawancara*, Way halim, 18 januari 2017, pukul 13:00 WIB

#### **D. Rumusan Masalah**

Maka rumusan masalah yang akan menjadi pembahasan pada judul skripsi ini adalah:

1. Apa strategi yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia pada Abdurrahman bin Auf.
2. Apa saja karakteristik loyalitas sumber daya manusia pada lembaga amil zakat Abdurrahman bin Auf

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini terdapat suatu tujuan dan kegunaan yaitu:

Tujuan penelitian adalah “Untuk mengetahui strategi yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan SDM pada lembaga zakat Abdurrahman bin Auf”.

Sedangkan kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis agar kiranya dapat menjadi bahan acuan atau suatu rujukan tentang keilmuan strategi pemimpin dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia yang ada di Abdurrahman bin Auf.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan motivasi khususnya bagi penulis dan para pemimpin yang akan menjadi pemimpin untuk memberikan strateginya kepada para bawahan didalam organisasi, perusahaan serta lembaga yang didudukinya.
- c. Secara akademis yaitu sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan dan sebagai satu sumberrefrensi bagi

kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang guna memperoleh gelar sarjana manajemen dakwah pada Institut Agama Islam Negri Lampung (IAIN).

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh panca indera manusia. Sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>13</sup>

Maksud penulis data yang diteliti merupakan seluruh keadaan yang ada di lembaga Abdurrahman bin Auf mulai dari struktur hingga pelaksanaan kegiatannya yang memiliki kriteria tersendiri. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode ini menggunakan teknis analisis mendalam, yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus serta secara deskripsi dalam bentuk kata-kata untuk menggali data dan informasi yang diperlukan.

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*: (Alfabeta: Bandung, 2008), cet.ke-12, h.2.

## 1. Jenis dan Sifat Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Aktivitas penelitian diberbagai bidang ilmu pengetahuan secara substansi ditandai oleh empat hal, yaitu adanya upaya bersifat sistematis adanya suatu hasil temuan dan adanya tindak lanjut penyebarluasan temuan. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan disetiap (*field research*), yaitu “suatu penelitian yang dilakukan sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan”.<sup>14</sup> Yaitu melaksanakan penelitian tentang keadaan atau dalam kejadian dilapangan. Dan biasanya peneliti lapangan akan menyediakan catatan-catatannya (lapangan) yang ekstensif dan dianalisa. Adapun data yang akan dibutuhkan dalam penelitian berupa hal-hal yang berkaitan dengan strategi pemimpin dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia pada Abdurrahmna bin Auf.

### b. Sifat Penelitian

Adapun sifat dari penelitian ini yaitu kualitatif, yaitu “penelitian berupaya menghimpun, mengolah, dan menganalisis data secara kualitatif”.<sup>15</sup> tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Maksudnya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung serta berintegrasi kepada orang-orang yang ada ditempat penelitian tersebut. penelitian deskriptifpun merupakan penelitian yang memberikan suatu gambaran atau suatu

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Research, Tarsito*, (Bandung:PT Rineka Cipta, 1995), h.58

<sup>15</sup> Bachtiar, Wardi, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, (Logos, Jakarta:1997), h.21

penjabaran mengenai hal-hal atau suatu keadaan yang ada di Abdurrahman bin Auf serta penulis memberikan penjelasan tentang bagaimana strategi pemimpin dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia yang ada di objek penelitian ini.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>16</sup> Populasi ini bukan saja orang namun obyek dan benda lainnyapun termasuk. Namun populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pengurus Abdurrahman bin Auf way halim Bandar Lampung. Yang berjumlah 18 orang yang terdiri dari 1 orang ketua, 8 orang karyawan/pegawai dan 9 orang merupakan relawan.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi tersebut besar. dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi harus betul-betul

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung: 2008, h.115

representative (mewakili).<sup>17</sup> disini peneliti menggunakan metode purposive sample, tehnik ini dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan danasehingga tidak dapat mengambil sample yang besar dan jauh. Walaupun cara seperti ini diperbolehkan, yaitu peneliti bisa menentukan sample berdasarkan tujuan tertentu, tetapi ada syarat-syarat yang harus dipenuhi.<sup>18</sup>

Ciri-ciri yang dimaksud penulis dalam penentuan sampel adalah:

- 1) Pengurus yang selalu aktif dalam kegiatan di Lembaga Zakat Abdurahman bin Auf
- 2) Pengurus atau bawahan yang sudah lama bekerja, mengabdikan pada Lembaga Zakat Abdurahman bin Auf.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut diperoleh ketua dan dewan pengurus sekaligus merupakan karyawan di lembaga tersebut yaitu 3 orang dan 1 orang ketua. Jadi keseluruhan sampel ada 4 orang.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data yaitu:

---

<sup>17</sup> *Ibid*,h.116

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Research,Tarsito*, (Bandung:PT Rineka Cipta, 1995), h.183

### a. Metode wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>19</sup>

Secara teknis, wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu mempersiapkan bahan-bahan atau pedoman sebagai pegangan pokok peneliti. Bahan atau pedoman tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan meskipun dalam pelaksanaannya daftar pertanyaan itu masih sangat mungkin untuk berubah atau bahkan berkembang.<sup>20</sup>

Dalam pelaksanaan interview ini penulis menggunakan metode bebas terpimpin yaitu penginterview membacakan atau menanyakan kerangka pertanyaan untuk disajikan kepada pimpinan atau atasan beserta para bawahan Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf

### b. Metode Observasi

Observasi merupakan sebagai pengamat dan mencatat dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki, dalam arti yang luas observasi sebenarnya hanya terbatas pada pengamatan baik yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung seperti melalui angket dan tes.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Sugiyono, Op. Cit, h. 410

<sup>20</sup> Asef Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metode Penelitian Dakwah*, Pustaka Setia, Bandung, 2003, h. 162

<sup>21</sup> Kartono Kartini, *Pengantar Riset Sosial*, (Bandung: CV, Mandar Maju, 1996), h. 49.

Yang dimaksudkan penulis yaitu tentang pengumpulan fakta adalah pengamatan yang berkaitan dengan apa strategi yang digunakan dalam meningkatkan loyalitas SDM. Observasi dilakukan dengan cara tidak langsung yaitu observasi non-partisipan dari tempat penelitian. Dengan observasi ini peneliti akan berusaha untuk mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan para bawahan atas perintah yang diberikan oleh atasan atau pemimpin.

#### **c. Metode dokumentasi**

Studi dokumentasi peruses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan penelitian, menerangkan dan mencatat serta menafsirkan dan menghubungkannya dengan fenomena lain.<sup>22</sup>

Data dimaksud meliputi : gambaran umum Abdurahman Ibnu Auf, visi, misi , struktur kepengurusannya dan hal lainnya. Kedudukan metode ini sebagai metode pembantu sekaligus sebagai pelengkap data-data tertulis maupun yang tergambar ditempat penelitian sehingga dapat membantu penulis dalam mendapatkan data-data yang lebih obyektif serta konkrit.

#### **d. Metode analisa**

Analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan tema dan hipotesa kerja seperti yang disarankan oleh data. Perinsip utama dalam analisa data adalah bagaimana menjadikan data atau informasi yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk uraian dan sekaligus memberikan

---

<sup>22</sup> *ibid.*, h.77

makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki signifikan ilmiah atau teoritis.<sup>23</sup> penelitian ini penulis menggunakan analisa data kualitatif yang dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan dapat diceritakan orang lain.

Adapun tehnik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kualitatif. Tehnik analisa data ini menguraikan, menafsirkan, dan menggambarkan data yang terkumpul secara sistematis. dalam model ini kegiatan analisis data pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian.<sup>24</sup>

### G. Tinjauan Pustaka

Posisi risert yang akan diteliti ini merupakan pencarian dengan hasil yang berbeda diantara risert yang pernah ada, walaupun sedikit telah mendekati kearah loyalitas SDM pada suatu lembaga. Untuk menghindari kekeliruan dalam risert /penelitian maka dijelaskan bahwasannya penulis ingin melakukan penelitian tentang strategi pemimpin dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia yang ada pada lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf.

<sup>23</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta,: Bumi Aksara,1997), h.280

<sup>24</sup> Emzir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: rajawali pers, 2010), h.129

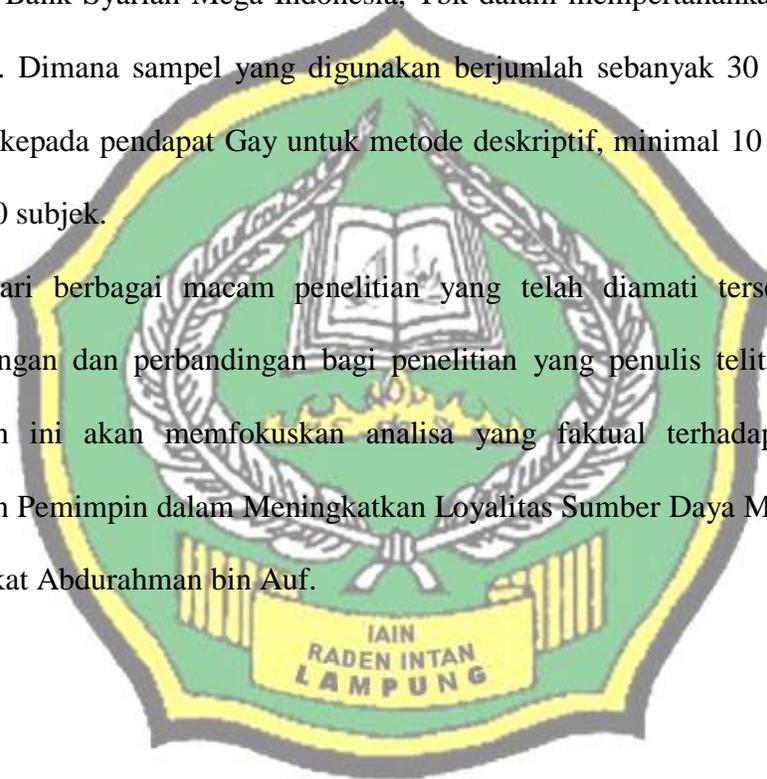
Seperti peneliti katakan dalam setiap penelitian pasti ada penelitian-penelitian yang sudah mendahului atau yang mendekati kearah penelitian ini diantaranya Ayu wulan safitri melakukan penelitian tentang “Peran Perusahaan Zoya Terhadap Tingkat Loyalitas Pelanggan Busana Muslim Dibandar Lampung” hal ini bertujuan untuk mengetahui peran perusahaan zoya terhadap tingkat loyalitas pelanggan busana muslim dibandar lampung. Dan untuk mengetahuinya peneliti mengamati bahwasannya sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 17 orang dari 111 orang yang terdiri dari kepala toko 1 orang, 2 orang perwakilan karyawan dan 14 orang merupakan konsumen yang ada dizoya.

Peneliti mengamati penelitian ghusni musyawir jurusan manajemen dakwah IAIN raden itan lampung dengan judul strategi pimpinan pondok pesantrentarbiyatul athafal al-barokah dalam mengembangkan sumber daya manusia, dimana penelitian beliau bertujuan untuk mengetahui strategi meningkatkan kualitas pengurus atau ustad dan santri dalam mengembangkan sumber daya manusia dipondok pesantren Tarbiyatul Athfal Al-Barokah dengan sampel berjumlah 19 orang dari populasi yang berjumlah 138 orang, dengan jumlah populasi itulah hasil penelitiannya didapat, dan setelah diamati pondok pesantren Tarbiyatul Athfal Al-Barokah melakukan pengamatan terhadap lingkungan internal dan eksternal kemudian merumuskannya kedalam suatu keputusan strategi dimana hal ini disebut dengan analisis SWOT.

Peneliti mengamati hasil penelitian Mahfudz Maulana Sahban jurusan Ekonomi Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Strategi

Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada pt. Bank syariah Mega Indonesia, Tbk. Yang diajukan kepada fakultas syariah dan hukum” penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Strategi apa yang digunakan oleh PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk dalam mempertahankan loyalitas kerja SDMnya. Dimana sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 30 orang karyawan merujuk kepada pendapat Gay untuk metode deskriptif, minimal 10 % populasi atau sekitar 30 subjek.

Dari berbagai macam penelitian yang telah diamati tersebut merupakan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian yang penulis teliti, maka dari itu penelitian ini akan memfokuskan analisa yang faktual terhadap Strategi yang dilakukan Pemimpin dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf.



## BAB II

### STRATEGI PEMIMPIN DAN LOYALITAS SDM

#### A. Strategi pemimpin

##### 1. Pengertian Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani “stratego” yang terdiri dari kata *strato* yang artinya tentara dan “ego” yang artinya pemimpin dalam pengertiannya strategi dapat bermakna sebagai siasat atau cara untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu secara jelas strategi dapat diartikan sebagai rangkaian manuver umum yaitu siasat atau cara yang dilakukan untuk menghadapi dimedan pertempuran.<sup>25</sup>

Strategi di definisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi. disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan tersebut tercapai.<sup>26</sup>

Dengan demikian strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan. Strategi mengikat semua bagian yang ada dalam organisasi menjadi satu, sehingga strategi meliputi semua aspek penting dalam suatu organisasi, strategi itu terpadu dari semua bagian rencana

---

<sup>25</sup>Anwar Arifin, *Strategi Komunikasi*, (Bandung, Armiko, 1989), h.55

<sup>26</sup>Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.4

yang harus serasi satu sama lain dan berkesesuaian. Oleh karena itu penentuan strategi membutuhkan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, di mana tim organisasi tersebut bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau tujuan akhir.

Faktor-faktor penting yang menjadi perhatian dan perhitungan dalam menentukan strategi adalah:<sup>27</sup>

- a. Memperhitungkan keunggulan dan kelemahan yang dimiliki dari pada pihak saingan
- b. Memanfaatkan keunggulan dan kelemahan-kelemahan pihak saingan
- c. Memperhitungkan keadaan lingkungan intern maupun ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan
- d. Memperhitungkan faktor-faktor ekonomis, sosial, dan psikologis
- e. Memperhatikan faktor-faktor sosio-kultural dan hukum
- f. Memperhitungkan faktor ekologis dan geografis
- g. Menganalisis dengan cermat rencana pihak-pihak saingan

Dengan memperhatikan dan memperhitungkan semua faktor diatas maka disusunlah rencana strategi berdasarkan skala urutan prioritas tindakan dengan penyelesaian secara bertahap. Tahap-tahap pelaksanaan yang ditetapkan dalam urutan prioritas, harus saling berkaitan, saling menunjang, dan tidak terpisahkan satu sama lainnya.

---

<sup>27</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2011), h.102

## 2. Pengertian Pemimpin

pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.<sup>28</sup> Schneider, Et.Al. didefinisikan sebagai berikut: *a leader is depined as the individual formally given certain status throught election, appoinment, inheritance, revolution, or any number of other means.* (seseorang yang secara formal diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi, atau car-cara lain).berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa pemimpin merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bersama-sam mencapai suatu tujuan.Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin tersebut, karena Allah akan memintai pertanggungjawabkan atas kepemimpinannya itu. Selanjutnya jika pemimpin dilihat dari segi bahasa inggris yaitu “LEADER” yang mempunyai tugas untuk me-LEAD anggota disekitarnya. Adapun makna dari LEAD yaitu:

---

<sup>28</sup>Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), h.1

1. Loyalty, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. Educate, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya.
3. Advice, memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada
4. Discipline, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.<sup>29</sup>

Dari beberapa tugas leader/pemimpin tersebut yang paling utama untuk mencapai suatu kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi, perusahaan maupun lembaga adalah loyalty. dimana dengan adanya pemimpin yang mampu meningkatkan loyalitas SDM maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta berkembangnya organisasi tersebut. Seorang pemimpin dengan kualitas yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan symbol dari organisasinya. Dan bagi banyak symbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan fositif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

#### a. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif

Sejumlah ciri dapat dikemukakan sebagai ciri umum yang dimiliki oleh kebanyakan diantara mereka. Ciri-ciri tersebut adalah : kelancaran berbicara, kemampuan untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan,

---

<sup>29</sup>*Ibid.*, h.2

kecerdasan, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, serta kesadaran akan diri dan lingkungan. Demikian pula seperti yang diterapkan oleh sekelompok ilmuan sosial dan pendidikan yang bertemu di Sacramento diakhir tahun 1979 yang berusaha merumuskan suatu profile definitif mengenai sifat kepemimpinan. dari pertemuan itu, mereka berhasil mengidentifikasi beberapa ciri potensi kepemimpinan yang tinggi, yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Dihormati oleh teman sejawat, gagasannya dicari orang
- 2) Berani ambil resiko, mandiri
- 3) Giat, penuh semangat dan tekun
- 4) Tahu apa yang terjadi: menyadari nuansa dalam lingkungan dan orang lain
- 5) Memengaruhi, dapat mendominasi, menyukai kekuasaan
- 6) Percaya diri
- 7) Bertanggung jawab
- 8) Mempunyai banyak gagasan dan pandangan kedalam
- 9) Tegas
- 10) Diplomatis dalam hubungannya dengan teman sejawat dan kelompok
- 11) Sangat tersusun dan terorganisasi
- 12) Bersikap luwes.

John Frech dan Bertram Raven, mengemukakan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya berdasarkan:

- 1) Coercive power (kekuatan berdasarkan paksaan)

Kekuatan ini didasarkan atas perasaan takut dan ia berlandaskan atas perkiraan pihak bawahan bahwa ia akan dikenakan hukuman apabila ia tidak menyetujui tindakantindakan dan keyakinan atassan.

---

<sup>30</sup>*ibid*, h.176

2) Reward power (kekuatan untuk memmberikan penghargaan)

Pemimpin dapat memberikan penghargaan-penghargaan kepada bawahan, bila bawahan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan atasan.

3) Legitimate power (kekuatan yang sah)

Kekuatan ini timbul dari posisi supervisor didalam organisasi bersangkutan.

4) Expert power (kekuatan karena keahlian)

Kekuatan demikian timbul karena seseorang individu memiliki keterampilan tertentu, pengetahuan atau menerapkan keahliannya dalam bidang itu.

5) Kekuatan referen

Kekuatan demikian didasarkan atas identifikasi seorang pengikut dengan seorang pemimpin yang sangat dihormati dan terpancang oleh pengikut tersebut.<sup>31</sup>

### 3. Macam-Macam Strategi

Perusahaan membuat strategi yang dapat dibedakan kedalam tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

a. Strategi korporasi

Menunjukkan keseluruhan arah strategi perusahaan dalam arti sebuah perusahaan akan memilih strategi pertumbuhan, strategi stabilitas, atau strategi pengurangan usaha, serta cara pilihan strategi disesuaikan dengan pengelolaan berbagai bidang usaha dan produk yang terdapat dalam perusahaan.

b. Strategi bisnis

Merupakan strategi yang dibuat pada level unit bisnis, divisi atau *product level* dan strateginya lebih ditekankan untuk meningkatkan posisi bersaing

---

<sup>31</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.29

produk atau jasa perusahaan didalam suatu industri tertentu atau segmen pasar tertentu.

c. Strategi fungsional

Merupakan strategi yang dibuat oleh masing-masing fungsi organisasi perusahaan dengan tujuan menciptakan kompetisi yang lebih baik dibanding pesaing sehingga akan meningkatkan keunggulan bersaing. Strategi terdiri dari 6 jenis yaitu: strategi produksi, strategi pemasaran, strategi promosi, strategi keuangan dan strategi sumber daya manusia (SDM).

Berbagai macam strategi ini disesuaikan dengan bentuk organisasinya yaitu profit dan non profit.<sup>32</sup>

Strategi bidang SDM adalah kebijakan pengelolaan karyawan yang diintegrasikan dengan strategi organisasi dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi, agar karyawan memiliki nilai dan menjadi keunggulan bersaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa SDM memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataannya karena SDM menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi SDM unggul organisasi. Tujuan dari strategi SDM ini antara lain untuk menopang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa, organisasi bisnis maupun non bisnis. Karena organisasi bisnis maupun non bisnis

---

<sup>32</sup> Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Bandung: Erlangga, 2012),

tidak dapat beroprasi tanpa adanya faktor SDM. Oleh karena itu diperlukan suatu strategi yang berkaitan dengan SDM.<sup>33</sup>

#### 4. Fungsi strategi

Adapun fungsi strategi yang pada dasarnya merupakan upaya agar strategi yang disusun dan diimplimentasikan secara efektif. Fungsi strategi sebagai berikut:

- a. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
- b. Menghubungkan dan mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
- c. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan atau kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
- d. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
- e. Mengkoodinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi kedepan.
- f. Menggapai serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.<sup>34</sup>

Mengenai hal tersebut maka fungsi strategi dapat mempermudah terealisasinya suatu strategi dalam organisasi. Namun dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh perilaku para individu dalam organisasi itu sendiri.

## B. Loyalitas Sumber Daya Manusia (SDM)

### 1. Pengertian SDM

---

<sup>33</sup> Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015) h.160

<sup>34</sup> Sofjan Assauri, *Stratgic Management Sustainable Competitive Advantages*, (Jakarta: PT. Raja Wali, 2013), h.7

Semula SDM merupakan terjemahan dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” tenaga kerja”. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian , dan sebagainya). SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sdm tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>35</sup>

## 2. Pengertian Loyalitas (SDM)

Menurut Drever, bahwa pengertian “loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta”. bahwa *“Employee loyalty in their study comes from the followingsatisfaction variables, namely, recognition and rewards, teamwork and cooperation, workingconditions and relationship with supervisor. The score for relationship with supervisor, stronglycorrelates with all three dimentions of employee loyalty.*

Adapun menurut Oliver mengungkapkan bahwa loyalitas adalah komitmen pelanggan bertahan secara mendalam untuk berlangganan kembali atau melakukan pembelian ulang produk atau jasa terpilih secara konsisten dimasa

---

<sup>35</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), h.3

yang akan datang, meskipun pengaruh situasi dan usaha-usaha pemasaran mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku.<sup>36</sup>

Loyalitas SDM dimaksudkan dengan karyawan yang ada didalam perusahaan atau lembaga, dan loyalitas karyawan adalah pengakuan dan penghargaan, kerjasama dan kerja sama, kondisi kerja dan hubungan dengan atasan. Skor untuk hubungan dengan atasan, sangat berkorelasi dengan semua dengan tiga dimensi loyalitas karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan sikap dari seseorang berupa kesetiaan yang ditunjukkan melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.<sup>37</sup> Loyalitas juga merupakan dukungan dan bersama orang-orang yang dicintai secara lahir dan batin sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an surat Al-An'am Ayat 71.

قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا  
بَعْدَ إِذْ هَدَيْنَا اللَّهُ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانَ لَهُ

---

<sup>36</sup>Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran Dan Loylitas Konsumen* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.128

<sup>37</sup>Rusdi, mukhlis yunus, *pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya pada efektifitas perusahaan PT. markplus.inc*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2015, ISSN 2302-0199, h.4.

أَصْحَابُ يَدْعُونَهُ إِلَى الْهُدَىٰ أُنْتَنَا ۗ قُلْ إِن هُدَىٰ اللَّهُ هُوَ الْهُدَىٰ  
 وَأَمْرًا لِنُسَلِّمَ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٧١﴾

Artinya: Katakanlah: "Apakah kita akan menyeru selain daripada Allah, sesuatu yang tidak dapat mendatangkan kemanfaatan kepada kita dan tidak (pula) mendatangkan kemudharatan kepada kita dan (apakah) kita akan kembali ke belakang[488], sesudah Allah memberi petunjuk kepada kita, seperti orang yang telah disesatkan oleh syaitan di pesawangan yang menakutkan; dalam Keadaan bingung, Dia mempunyai kawan-kawan yang memanggilnya kepada jalan yang Lurus (dengan mengatakan): "Marilah ikuti kami". Katakanlah:"Sesungguhnya petunjuk Allah Itulah (yang sebenarnya) petunjuk; dan kita disuruh agar menyerahkan diri kepada Tuhan semesta alam (Q.S Al-An'am :71)<sup>38</sup>

Ayat diatas menjelaskan sejauh mana anugrah allah swt yang telah memberikan nikmat agama kepada kaum muslimin. Loyalitas kepada agama ini merupakan sumber kekuatan dan kemuliaan, siapa yang berpegang teguh kepada loyalitas ini dan merealisasikannya berarti ia telah pegang teguh kepada pegangan yang paling kokoh itu.

Loyalitas menjadi salah satu kualitas penentu hubungan antara perusahaan, organisasi atau lembaga dengan karyawan atau pegawai (SDM). Meski hampir tak ada perusahaan, organisasi, lembaga atau pimpinan yang berterus-terang meminta loyalitas dari karyawannya, namun diam-diam banyak dari mereka yang mengharapkannya. Dengan mendapatkan loyalitas dari karyawannya, sebuah perusahaan merasa benar-benar "memiliki" karyawan yang siap bertempur demi

<sup>38</sup> Achmad R.Hidayat dkk, *Mushaf Al Hilali Alqur'an dan Terjemah*, (Tanggrang Selatan: Cv Alfatih berkah cipta ,2012), h.136

kepentingan usahanya, atau seorang pimpinan tak ragu lagi perintahnya tak terlaksanakan.

### 3. Karakteristik Loyalitas Karyawan

karyawan yang loyal sangatlah berpengaruh bagi perusahaan/lembaga untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai macam karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang loyal terhadap perusahaan /lembaga yang sedang diduduki.

Penjabaran sikap setia terhadap perusahaan menurut Poerwoesito adalah sebagai berikut:<sup>39</sup>

#### a. Kejujuran

Kejujuran banyak dimensi dan bidang dalam konteks setia pada perusahaan. Ketidak jujuran terhadap perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan akan tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat dll.

#### b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberikan pengertian karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah memahami bahwa perusahaan adalah tubuh *imajiner*, dimana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya. Karyawan diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan

---

<sup>39</sup> Purnama sari, dewi, *hubungan komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT.Perkalin indah yang bergerak dibidang industri karet dan logam*, Universitas Widyatama,2013,ISSN , h.22

bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk konkretnya adalah berusaha menjaga dan merawat aset perusahaan seperti menjaga aset pribadi.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dikerjakan sebab mengerjakan yang sudah ada *jobdescription* saja sudah sulit apa lagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih yang dimintakan perusahaan merupakan pekerjaan yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut akan tetapi karyawan yang berkualitas tidak akan bangkrut.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Memahami yang terbaik untuk perusahaan pada hakekatnya terbaik untuk karyawan dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu yang terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak dilakukan oleh karyawan untuk memahami dan mengerti kesulitan karyawan adalah dengan saling bahu membahu untuk pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkan dan segera pindah keperusahaan lain.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan diperusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berakibat pada produktivitas. Orang paling menentukan suasana diperusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi pemimpin tersebut maka semakin

berpengaruh dalam menciptakan suasana diperusahaankarena merekalah mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih serta mempunyai bawahan.

f. Menyimpan rapat rasia perusahaan

Disadari atau tidak oleh karyawan membocorkan rahasia perusahaan, terungkap ketika ngobrol pada pihak atau orang lain diluar perusahaan, rahasia adalah segala data atau informasi perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain. yang terutama compotitior untuk menghantarkan perusahaaan.

g. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Kewajiban karyawan untuk menjaga citra positif perusahaan. logikanya, kalau citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada didalamnya akan positif pula.

h. Hemat

Hemat bukan berarti mengeluarkan uang dengan potensi tepat sesuai dengan kebutuhan. Penghematan harus dilakukan kapanpun dan dalam kondisi apapun. Tidak perlu menunggu keadaan sulit, tidak perlu menunggu keadaan perusahaan kritis ataupun menunggu perusahaan bangkrut.

i. Tidak unjuk rasa

Unjuk rasa hampir tidak ada positifnya, walaupun ada hasilnya tidak seimbang dengan yang dibayarkan. Karena unjuk rasa: hanya menunjukkan rasa atau emosi,

memaksakan kehendak sendiri, kelompok, atau golongan sendiri, merendahkan martabat orang lain, merugikan banyak pihak, serta tidak menyelesaikan masalah malah menambah masalah.

j. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya merupakan hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan kecuali tetap ikut perubahan. Karena melawan perubahan selalu dengan membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan dimasa lampau sama dengan melawan hukum alam.<sup>40</sup>

### C. Strategi Pemimpin untuk Meningkatkan Loyalitas SDM

Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Pemilihan metode pemeliharaan yang tepat sangat penting. Supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwasannya Strategi SDM berkaitan dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik melalui segi kualitatif dan kuantitatif serta mencakup pula segala aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Maka dari itu seorang pemimpin dari perusahaan, organisasi atau

lembaga tersebut, harus memilih pemeliharaan dengan strategi yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang, adapun strategi yang digunakan untuk meningkatkan loyalitas SDM yaitu sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. Komunikasi

Komunikasi digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikan berfungsi untuk *instructive, informative, influencing, dan evaluative*. Komunikasi merupakan suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kekomunikan agar diantara mereka terdapat intraksi. Intraksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

2. Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Bentuk insentif dapat berupa penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, insentif ini disebut *immaterial insentif*. Insentif dapat juga berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji disebut insentif sosial dan insentif material yaitu berupa uang atau barang.

---

<sup>41</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta: PT. Grafindo Persada,2011), h.181- 190

3. Program kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus beraskan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

4. Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK)

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan. Dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan perusahaan.

5. Hubungan industrial pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila pancasila dan undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.

Menurut Mariko A. Yashihara, Managing Director PT. JAC Indonesia, ada empat cara mempertahankan loyalitas:<sup>42</sup>

1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus.

Ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji. Untuk mengetahui perkembangan karyawan, perusahaan harus memantau kerja karyawan. Karyawan yang berkualitas harus diberikan kompensasi positif, salah satunya bonus. Cara ini akan mengikat karyawan untuk enggan pindah kerja karena kebutuhan sudah dipenuhi perusahaan

2. Membangun nilai kekeluargaan.

Nilai ini bisa dibangun dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih, tidak perlu setiap hari, bisa satu bulan, atau satu minggu sekali. Dari sini akan terbangun keakraban antara karyawan dan pemimpin. Cara Seperti ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar, para CEO meluangkan waktu makan siang bersama karyawan terpilih.

3. Meningkatkan karir

Menaikkan jabatan karyawan berprestasi sangat perlu dilakukan, karena itu merupakan satu kebanggaan. Karyawan paling senang bila mereka menduduki jabatan yang lebih tinggi. Ini merupakan satu prestasi kerja, dengan imbalan ini, mereka akan meningkatkan semangat kerja. Jangan biarkan karyawan

---

<sup>42</sup> <http://djodiismanto.blogspot.com> Meningkatkan Loyalitas, diakses pada tanggal 3 Juli 2008

berprestasi pindah kerja, karena mereka adalah asset perusahaan yang nilainya tidak kalah dengan keuntungan

4. Menganalisa keadaan karyawan

Dengan menganalisa karyawan pemimpin akan tahu kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22-25 tahun, dimana mereka baru lulus kuliah dan belum menikah berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Karyawan berusia 22-25 tahun mempunyai sifat ingin belajar dan tingkat kebutuhan terhadap materi masih relatif kecil. Karyawan pada level ini lebih cocok jika diberikan learning center atau pendidikan tambahan. Pendidikan tambahan akan menjadi bekal pengembangan karier. Berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun, diusia ini mereka mempunyai keinginan untuk menikah. Untuk kelangsungan pernikahan, mereka membutuhkan dana pernikahan. Karyawan seperti ini lebih senang bila gajinya dinaikkan. Begitu juga dengan karyawan berusia 40 tahun keatas, karyawan pada level ini lebih senang bila kesejahteraan keluarga dinaikkan.

## **BAB III**

### **LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURRAHMAN BIN AUF**

#### **WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG**

##### **A. Profil Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf**

###### **1. Sejarah singkat lembaga Abdurrahman bin Auf**

Banyaknya orang kaya di Indonesia namun lebih banyak orang yang tidak mampu atau miskin, namun hal tersebut dapat diatasi dengan berbagai macam tindakan sosial seperti membentuk suatu organisasi ataupun suatu lembaga yang bergerak dibidang sosial salah satunya lembaga zakat dimana lembaga zakat berfungsi untuk mensejahterakan dan mengembangkan perekonomian umat yang tidak mampu, dengan cara menampung dana dari agniya (orang kaya) dan disalurkan kepada orang yang tidak mampu. Adapun salah satu lembaga yang berada di Lampung yaitu Baitul Maal Abdurrahman bin Auf.

Lembaga Amil zakat Abdurrahman bin Auf adalah lembaga Amil zakat, infaq dan shodaqoh di bawah Yayasan Abdurrahman bin Auf berakte No. 22 tanggal 21 Oktober 2004 yang disahkan di hadapan Notaris H. Haryanto,SH, MBA. Baitul Maal Abdurrahman bin Auf ini mengemban misi kemaslahatan umat dengan menghimpun zakat, infaq dan shodaqoh dari para Muzaki, Aghniya dan Dermawan untuk disalurkan kepada umat Islam yang berhak menerima

melalui pengelolaan yang amanah, profesional dan sesuai dengan syariat Islam. dalam upaya mewujudkan misi mulia tersebut, Baitul Maal Abdurrahman bin Auf bertumpu pada tiga strategi utama, yakni : penguatan lembaga, optimalisasi program-program penghimpunan dan pendayagunaan, dan penguatan. Dimana dengan dilaksanakannya ketiga strategi tersebut dilaksanakan secara baik maka lembaga ini akan bergerak dan berkembang dalam mewujudkan misi yang telah ditetapkan. Baitul Maal Abdurrahman bin Auf Kantor perwakilan program Lampung tepatnya diway Halim yang didirikan pada tanggal 1 januari 2009, agar membuat suatu lembaga Abdurrahman bin Auf ini lebih leluasa dalam bergerak serta diakui oleh pihak masyarakat maka di launchinglah pada tanggal 8 februari 2009 di masjid Nurul Ulum Islamic Center Rajabasa Bandar Lampung.<sup>43</sup>

Lembaga ini berfungsi sebagai lembaga penghimpun zakat, infak, dan shodaqoh umat yang akan kembali ke umat. Maknanya sebagai pengelola dana umat yang mempercayakan zakat, infaq, dan shodaqohnya kepada Baitul Maal Abdurrahman bin Auf untuk kemudian disalurkan kepada umat dengan berbagai bidang kemaslahatan. Diantaranya Anak asuh, santunan fakir, miskin, santunan kesehatan, sunatan massal , dan pemberdayaan ekonomi umat. Baitul Maal Abdurrahman bin Auf mempunyai Visi menjadi lembaga pengelola zakat, infaq dan shodaqoh yang amanah, profesional dan sesuai dengan syariat Islam. Sebagai lembaga penghimpun zakat, infaq dan shodaqoh, menjadi langkah awal

---

<sup>43</sup> Suprihadi, Ketua Abdurrahman Bin Auf, Way Halim, *Wawancara* , 30 April 2017

pemberdayaan zakat, infak, dan shodaqoh untuk mewujudkan penerapan ekonomi syariah yang diridhoi dan diberkahi oleh Alloh Subahanahu wata'ala. harapannya adalah terjembatannya kesenjangan aghniya dan dhuafa (orang kaya dan fakir-miskin) sebagaimana yang telah ditunjukkan oleh Kholifah Umar bin Abdul Aziz, umat Islam hidup sejahtera, sampai-sampai mencari dhuafa (orang miskin) pun kesusahan, kuncinya adalah menjadikan Lembaga Baitul Maal yang ada saat itu sebagai pusat pengendali perekonomian dan keuangan umat, dengan ketegasan kholifah dalam mengontrol orang kaya (aghniya) dan para pejabatnya, mengambil zakat mereka, dan membagikan kepada rakyat dengan adil dan merata maka barokah Allah pun turun kepada mereka dan kesejahteraan serta kebahagiaan meliputi mereka dalam naungan rohmat Allah yang menyuburkan shodaqoh dan membinasakan riba dalam Al Quraan terdapat banyak ayat yang menyejajarkan zakat dengan sholat dan jihad, bahkan kesediaan untuk mengeluarkan zakat dipandang sebagai indikator utama keislaman seseorang, dan sebagaimana telah diketahui zakat merupakan salah satu dari 5 rukun islam. Seperti Firman Allah SWT. Dalam Qur'an surat At-Taubah ayat 11.

تَابُوا فَإِنْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوْا الزَّكَاةَ فَإِخْوَانُكُمْ فِي الدِّينِ وَنُفَصِّلُ

الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ﴿١١﴾ أَيْمَنْ لَهُمْ لَعَلَّهُمْ يَنْتَهُونَ ﴿١٢﴾

Artinya : Jika mereka bertobat, mendirikan sholat, dan menunaikan zakat, maka (mereka itu) adalah saudaramu seagama.

Adapun kebalikannya seperti Firman Allah SWT. Dalam surat At-Taubah ayat 34-34.



يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْأَحْبَارِ وَالرُّهْبَانِ لِيَآكُلُونَ أَمْوَالَ  
النَّاسِ بِالْبَاطِلِ وَيَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ  
وَالْفِضَّةَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُم بِعَذَابٍ أَلِيمٍ ﴿٣٤﴾ يَوْمَ  
تُحْمَىٰ عَلَيْهَا فِي نَارِ جَهَنَّمَ فَتُكْوَىٰ بِهَا جِبَاهُهُمْ وَجُنُوبُهُمْ وَظُهُورُهُمْ  
هَذَا مَا كَنَزْتُمْ لِأَنفُسِكُمْ فَذُوقُوا مَا كُنْتُمْ تَكْنِزُونَ ﴿٣٥﴾

Sebaliknya seseorang yang enggan berzakat dipandang sebagai orang yang menentang Allah yang berakibat akan mendapat adzab Allah Yang Maha Penyantun lagi Maha Pengampun (At Taubah : 34-35). Rosululloh Sholallohu 'alaihi wassalam menghukum seorang sahabat yang bernama Tsa'labah karena enggan berzakat dengan isolasi sosial yang berkepanjangan yaitu tidak seorangpun sahabat Rosul yang mau menjalin hubungan atau komunikasi dengannya.

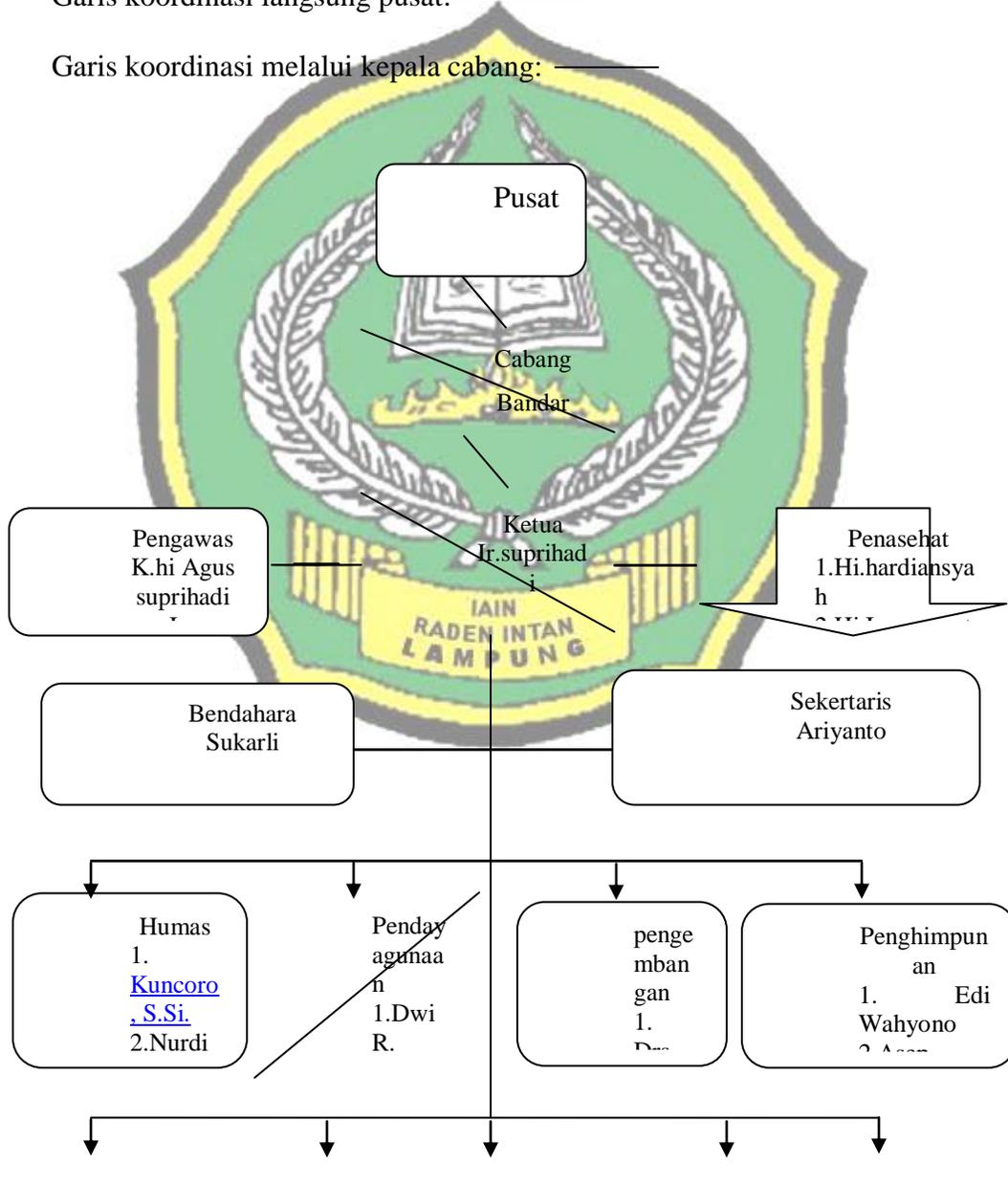
## 2. Struktur Pengurus Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf

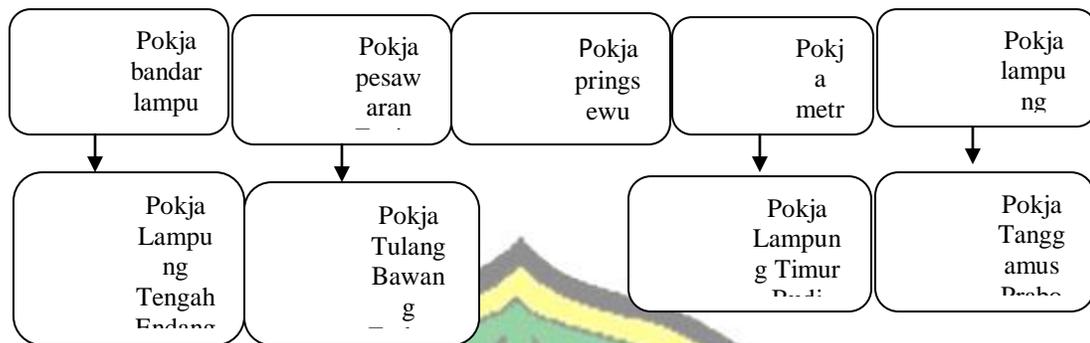
Struktur lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf way halim Bandar Lampung.<sup>44</sup>

Keterangan:

Garis koordinasi langsung pusat: -----

Garis koordinasi melalui kepala cabang: —————





Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta setiap posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan oprasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur tersebut haruslah dilakukan dengan baik maksudnya menempatkan seseorang sesuai dengan tempatnya sehingga semua kegiatan yang akan dilakukan akan lebih teratur, terarah serta terkontrol. dan ketika ada persoalan atau suatu masalah maka akan mudah terpecahkan secepatnya, setiap kedudukan yang telah dibagikan tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang harus dilaksanakan sehingga apa yang menjadi tujuan lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf tercapai dengan keefektipan kerja.

Adapun keterangan dari nama-nama yang ada didalam pengurusan yaitu sebagai berikut:<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Dokumentasi, *Profil Pengorganisasian Abdurrahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung*, 2017, h.5

a. Dewan Pengurus

Ketua : Ir. Suprihadi

Sekretaris : Ariyanto

Bendahara : Sukarli

b. Divisi-Divisi:

1) Pendayagunaan

Koordinator : Dwi R. Susilo, SPd

Anggota : Teguh Prayitno, SPd

2) Penghimpunan

Koordinator : Edi Wahyono

Anggota : Asep sutiyo, Dwiyanto SP

3) Pengembangan

Koordinator : Drs. Tukiman

Anggota : Marsidi

4) Humas

Koordinator : [Kuncoro, S.Si.](#) Nurdinsyah Budi

5) Kelompok Kerja (Relawan ZIS)

Koordinator Bandarlampung: Adi (081540722332)

Koordinator Metro: Stiyoso (081369230653)

Koordinator Pesawaran : Esgiarto (085279860301)

Koordinator Tanggamus : Prabowo (08287011440)

Koordinator Lampung Tengah dan Tl. Bawang : Endang Shobari  
(085269515915)

Koordinator Lampung Selatan : Suwandi (082880106478)

Koordinator Lampung Timur: Budi (081379599887)

Koordinator pringsewu: Latif imani

**3. Program Kerja Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf**

Lembaga ini memiliki program-program yang selalu diadakan guna menghidupkan suasana pada lembaga serta menarik perhatian masyarakat untuk terus berpartisipasi sehingga tujuan lembaga ini tercapai. Program-program tersebut adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

a. Program dakwah

Program dakwah merupakan program yang sangat membantu dalam mempertahankan serta mengembangkan keimanan masyarakat muslim. Dengan demikian lembaga Abdurahman bin Auf menggunakan program ini. Kegiatan yang dilaksanakan yaitu Pengiriman Da'i ke daerah-daerah, Mukafa'ah Da'i dan melakukan Peningkatan kualitas Da'i agar lebih memumpuni dalam berdakwah.

b. Program kesehatan

Program yang dilakukan oleh lembaga Abdurahman bin Auf ini untuk menolong atau membantu orang-orang yang tidak mampu berobat. Kegiatan yang dilakukan program ini yaitu memberikan Pengobatan gratis kemudian memberikan Santunan kesehatan terhadap orang-orang yang membutuhkan.

---

<sup>46</sup> Ari, Sekertaris Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 2 mai 2017

c. Program pendidikan

Program pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi para anak-anak pelajar demi mewujudkan cita-citanya. Adapun ketika mengenyam pendidikan terkadang banyak kendala yang harus dilalui mulai dari banyak kebutuhan pendidikan yang harus terpenuhi sampai minimnya dana yang dimiliki sehingga sipelajar terpaksa harus berhenti. Mengenai hal tersebut Abdurahman bin Auf berupaya untuk membantu para pelajar dengan mengadakan program pendidikan, kegiatan yang diberikan yaitu santunan pendidikan bagi dhuafa, beasiswa pendidikan bagi dhuafa serta gerakan orang tua asuh.

d. Program santunan sosial

Santunan sosial memang lumrah dilaksanakan oleh pihak lain mulai dari pihak pribadi maupun secara kelompok, santunan tersebut memberikan berbagai macam bantuan. walaupun demikian ternyata masih banyak masyarakat yang membutuhkan bantuan, dan melihat hal tersebut lembaga Abdurahman bin Aufpun tidak tinggal diam. Lembaga ini juga mengadakan program santunan sosial, kegiatan yang diadakanpun berupa santuan bagi fakir miskin dan dhuafa, santunan bagi janda yang tidak mampu, santunan pembangunan fasilitas umum dan sosial didaerah minus

e. Program solidaritas umat islam

Dalam menjalani kehidupan bermasyarakat tentunya tidak lepas akan adanya solidaritas antar sesama terutama sesama umat islam, Tidak hanya pada negara kita saja namun antar negarapun harus ditumbuhkan serta dipupuk agar solidaritas umat islam terjalin erat. Mengenai hal tersebut Abdurahman bin Aufpun mencoba menjalin hubungan erat antar negara yaitu palestina, suriah, trohingnya dan lain-lain.

f. Program umat tanggap darurat

Saat ini banyak sekali bencana-bencana yang sedang melanda dinegara indonesia mulai dari gempa bumi sampai bencana banjir, sehingga banyak sekali kerugian yang dialami para korban bencana. Berangkat dari hal tersebut Abdurahman bin Auf mengadakan program umat tanggap darurat dengan melakukan tanggulungan bencana dan penanganan pengungsi.

g. Ifthor jama'i (buka bersama)

Ifthor jama'i atau biasa kita sebut dengan Buka bersama disaat menjelang bulan ramadhan merupak hal yang dijadikan alat untuk menumbuhkan kebersamaan bagi umat islam.

h. Program momentum

Program momentum ini merupakan program yang diadakan untuk memperingati hari raya idul adha dengan cara mengadakan kegiatan berbagi hewan qurban di hari raya idul adha tersebut.

i. Program peningkatan ekonomi umat

Selain berbagai macam program diatas adapula program yang menjadi titik kemajuan serta kebanggaan suatu lembaga abdurahman bin auf yaitu dengan mengadakan peningkatan ekonomi umat berupa pemberian bantuan usaha sehingga orang yang menerimapun dapat membuka usaha dengan sendirinya.

#### 4. Visi dan Missi

##### a. Visi

Menjadi lembaga pengelola zakat, infaq dan shodaqoh yang amanah, profesional dan sesuai dengan syariat Islam.<sup>47</sup>

##### b. Misi

- Mengoptimalkan pengelolaan zakat, infaq dan shodaqoh dengan mengedepankan kepentingan umat Islam.
- Membantu kaum Muslimin dalam menyalurkan zakat, infaq dan kepada mereka yang berhak menerima.
- Membangun kemandirian Mustahik agar mampu menjadi Muzaki.

---

<sup>47</sup> Dokumentasi Visi Dan Misi Abdurrahman Bin Auf, h.5

- Membantu umat, khususnya Mustahik, melalui program-program pemberdayaan yang transparan, terukur, berdayaguna dan dapat dipertanggung jawabkan dalam mewujudkan kemandirian umat

c. Tujuan Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf

Seperti pada perusahaan, organisasi ataupun lembaga lain yang memiliki tujuan tersendiri, begitupun dengan lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf. Yang mana lembaga ini memiliki tujuan yaitu untuk memperluas kemaslahatan umat dengan caramembantu saudara-saudara yang tidak mampu.

**5. Sarana Perkantoran Abdurrahman bin Auf Way Halim Bandar Lampung**

Setiap tempat organisasi, perusahaan serta lembaga tentu memiliki berbagai macam sarana. Dengan adanya sarana maka kegiatan yang akan melakukan dapat berjalan dengan lancar. Seperti pada lembaga Abdurrahman bin Auf yang mempunyai beberapa saran yaitu sebagai berikut:<sup>48</sup>

- a. Memiliki kantor khusus yang permanen
- b. Sarana perkantoran
  - Meja, kursi pengurus (pimpinan dan petugas pelayanan administrasi 3 kursi dan 3 meja

---

<sup>48</sup> *Observasi Pada Keadaan Lembaga Amil Zkat Abdurrahman Bin Auf, 23 April 2017*

- Meja dan kursi diruang tamu (4 kursi dan 1 meja)
  - Lemari tempat berkas-berkas penting serta cendramata
- c. Tata buku dan sarana pelayanan

- Buku tamu
- Pendaftaran donatur
- Daftar absen karyawan
- Brosur serta majalah-majalah lembaga
- Papan informasi
- Komputer dan mesin ketik
- Televisi



**B.**

**S**

**trategi Yang Diterapkan pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf Way Halim Kota Bandar Lampung**

Strategi pemimpin merupakan tindakan seorang atasan yang membuat para karyawan selalu senantiasa dalam melakukan pekerjaannya serta untuk

mempertahankan loyalitas karyawan . seperti yang sudah dibahas pada bab II mengenai pemilihan metode pemeliharaan yang tepat sangat penting supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung peningkatan loyalitas karyawan pada Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf.

Seorang pemimpin dari lembaga Abdurahman bin Auf ini telah melakukan berbagai macam pemeliharaan walaupun tidak keseluruhan dijalankan. Namun ada sedikit kekurangan dalam menentukan strategi yang diberikan seperti terjadinya kesalah pahaman dimana seorang karyawan membutuhkan komunikasi yang jelas, rasa ingin diakui atas apa yang telah dikerjakannya namun beliau menghiraukan karena kurangnya perhatian pemimpin apa yang diinginkan oleh karyawan. adapun strategi yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang, adapun strategi yang digunakan untuk meningkatkan loyalitas SDM yaitu sebagai berikut:<sup>49</sup>

#### 1. Komunikasi

Komunikasi digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Karena Komunikasi merupakan suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kekomunikan. agar diantara mereka terdapat intraksi satu sama lain, maka Intraksi terjadi ketika komunikasi yang efektif dapat dipahami. Menurut pemimpin Abdurahman bin Auf bapak Suprihadi mengatakan

---

<sup>49</sup> Ir.Suprihadi, Ketua Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 28 April 2017

bahwa komunikasi yang digunakan oleh lembaga ini ada dua macam yaitu secara formal dan non formal, dimana komunikasi formal tersebut digunakan ketika ada agenda-agenda yang resmi, seperti dalam pembentukan kelompok berdiskusi/rapat. Sedangkan dalam non formal selalu digunakan ketika mengobrol santai dan lain sebagainya. Komunikasi yang dilakukanpun begitu lancar melalui media elektronik, cetak atau secara langsung. Namun terkadang dalam berkomunikasi secara elektronik terdapat mis komunikasi antara pemimpin dan karyawan seperti pak suprihadi selaku pemimpin menghubungi Ari sebagai sekretaris Abdurahman bin Auf melalui handphone untuk memerintahkan untuk membuat surat namun ketika surat telah dicetak ternyata redaksi yang ada dalam surat tidak sesuai dengan redaksi yang diperintahkan oleh pak suprihadi, dan hal tersebut menjadi salah paham antara pemimpin dan karyawan. Walaupun demikian mereka segera mengatasinya, seperti pemimpin memahami dengan terjadinya kesalahan serta memberikan teguran melalui perkataan, sedangkan Ari segera memperbaikinya.

## 2. Insentif

Insentif yang merupakan daya perangsang bagi para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Insentif ini digunakan oleh Lembaga Abdurahman bin Auf karna dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya selama ini. dan para karyawan sangat

antusias serta semangat ketika melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya sikap kelayakatan karyawan disini meningkat sangat baik. bentuk insentif yang diberikan oleh lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf ini berupa kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti mempromosikan karyawan, disaat ada karyawan yang kerjanya benar-benar produktif seorang pemimpin langsung melakukan peningkatan kedudukan yang sebelum pernah diduduki. dan mengadakan pelatihan untuk para karyawan yang membutuhkan, hal ini disebut dengan *insentif sosial* dan *insentif material* yaitu berupa uang atau barang.

### 3. Program kesejahteraan

Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf menggunakan Kesejahteraan pada karyawan, dimana kesejahteraan ini merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis kesejahteraan yang diberikanpun berupa finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan karyawan dilembaga ini selalu diprogram dengan baik yang mana kesejahteraan itu diberikan dari hasil pengumpulan dana, semisal 100% terkumpulnya dana maka 70% untuk disalurkan kepada saudara-saudara yang tidak mampu dan sisanya 30% diberikan kepada karyawan, maka kesejahteraan yang didapat karyawan dari hasil pembagian dana yang terkumpul dan pemberian kesejahteraan tersebut juga sesuai dengan jumlah kehadiran karyawan itu sendiri serta sesuai dengan jumlah Upah Minimum Regional yang ada.

### 4. Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK)

Seperti perusahaan ataupun lembaga lain memiliki keselamatan dan kesehatan dalam bekerja guna menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. hal tersebut juga dilakukan oleh pemimpin Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf Namun dilembaga ini hanya menggunakan kesehatan kerja saja karena lembaga ini bukanlah perusahaan yang mempunyai pekerjaan yang berat dimana karyawan harus bekerja hati-hati seperti bekerja bangunan dan lain sebagainya. yang mana KK ini ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan. dengan cara melakukan penyuluhan dan pembinaan yang baik sehingga mereka menyadari pentingnya kesehatan kerja bagi dirinya dan perusahaan. Tidak hannya itu saja namun pemimpin Abdurrahman Bin Auf juga menyediakan BPJS bagi karyawan yang sakit namun belum berjalan dengan baik. Adanya kesehatan kerja sangatlah dibutuhkan karena Karyawan Abdurrahman bin Auf ini lebih banyak bekerja dilapangan, yang mana sangat rentan akan berbagai macam penyakit yang didapat.

### **C. Loyalitas SDM Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf**

Dari berbagai macam strategi yang digunakan oleh pemimpin lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf sudah barang tentu memiliki kriteria loyalitas tersendiri seperti yang telah diungkapkan oleh para karyawan selepas interview lalu.

Menurut perkataan Ari selaku sekretaris Abdurrahman bin Auf yang telah mengabdikan pada lembaga tersebut selama empat tahun, yang mana jam kerja

pukul 08:00. dan beliau datang secara tepat waktu namun pernah juga datang terlambat karena ada hal yang tidak dapat ditinggalkan.<sup>50</sup> dari hal tersebut maka beliau mendapatkan konsekuennya berupa pengurangan daftar kehadiran yang nantinya sebagai bahan pertimbangan kesejahteraan yang diberikan. dalam melakukan kegiatan beliau tidak pernah mengerjakannya dengan cara dimintai tolong namun secara inisiatif sendiri. dan ketika kerjanya membuahkan hasil beliau tentunya mendapatkan pujian dari seorang pemimpin maupun para karyawan lain. pujian yang diberikan oleh pemimpin terkadang berupa finansial dan perkataan yang merangsang beliau untuk lebih bersemangat lagi dalam melakukan kegiatan serta lebih bertanggung jawab dari biasanya, Serta karyawan lainpun mengakui atas pujian yang diberikan. ketika lembaga ini memiliki kesulitan ari selalu memahi dan memberikan masukan untuk mengatasi kesulitan tersebut dalam suatu musyawarah. Nurdiansyah selaku anggota humas mengatakan sama seperti yang dikatakan oleh Ari yaitu datang pada jam 08:00 tepat namun terkadang juga tidak tepat waktu karena ada hal-hal yang sangat penting.<sup>51</sup> dalam melaksanakan kegiatanpun beliau tidak pernah mengerjakannya dengan cara dimintai tolong namun selalu dengan kemauan sendiri, karena setiap kegiatan yang dilakukan

---

<sup>50</sup> Ariyanto putra, sekretaris Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 2 Mei 2017

<sup>51</sup> Nurdiansyah, karyawan Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 Mei 2017

merupakan proses kemajuan suatu lembaga, dan dengan hal tersebut termasuk salah satu pencitraan diri terhadap lembaga Abdurahman bin Auf. Ketika beliau berada diluar bersama temen-temen ataupun keluarga beliau tidak pernah menceritakan tentang sisi negatif yang ada dilembaga hal ini diketahui dari perkataan beliau yaitu” baik buruknya suatu lembaga cukup orang-orang yang berada dilembag ini yang mengetahui dan memecahkan masalah yang ada” , beliau juga melakukan kegiatan dengan perkataan yang jujur. dimana adanya kejujuran tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan walau terkadang beliau merasakan tidak menyenangkan atas apa yang telah dilakukan, dan beliau selalu menciptakan hal yang menyenangkan dilembaga semacam bergurau dengan teman kerja maupun kepada pemimpin Abdurahman bin Auf. dimana lembaga sedang mengalami kesulitan nurdinpun selalu memahaminya dan segera mencari serta memberikan solusi terhadap kesulitan yang sedang dialami oleh lembaga tersebut dengan cara musyawarah.

Adapun menurut perkataan Asep yang merupakan anggota penghimpunan dana, menurut beliau memang sebenarnya jam kerja ditetapkan pada jam 08:00 namun bagi yang datang tidak tepat waktu tidak dipermasalahkan karena dilembaga ini penuh dengan toleransi tidak seperti lembaga atau perusahaan lainnya yang mengekang para karyawan. dalam setiap kegiatan beliau juga sama seperti perkataan Ari dan Nurdin bahwasannya dalam

melakukan kegiatan tidak mesti harus dimintai tolong namun secara kesadaran dirilah yang harus dilakukan, karena sesungguhnya masing-masing karyawan telah dibagi tupoksinya yang sesuai dengan kemampuan yang ada jadi segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. beliau juga memahami kesulitan yang sedang dimiliki lembaga, ketika lembaga sedang mengalami minimnya dana maka hal yang beliau lakukan adalah bermusyawarah dan memberikan solusi serta tindakan terhadap apa yang dikatakannya berupa meminimalisir dana dengan sebaik-baiknya ataupun mencari donator lain secara pribadi. bukan saja hanya dirinya sendiri akan tetapi beliau mengajak karyawan lain yang ada dilembaga Abdurrahman bin Auf. dan mengenai pelaksanaan kegiatan yang membuahkan hasil tentunya beliau juga mmendapatkan suatu pujian dari pemimpin serta karyawan lainnya.<sup>52</sup>

Tidak hanya dari interview saja namun dapat dilihat dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, seperti ketika pemimpin dan karyawan lembaga Abdurrahman bin Auf melakukan berbagai macam kegiatan tabligh akbar. salah satunya tabligh akbar yang digelar pada tanggal 29 April 2017 tepatnya hari sabtu dimasjid Al-Anshor yang bertemakan “5 Bekal Menjaga Iman Diakhir Zaman” dalam kegiatan yang dilaksanakan kebanyakan para

---

<sup>52</sup> Asep, karyawan Abdurrahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 Mai 2017

karyawan datang dengan tepat waktu dan pemimpin Abdurrahman bin Auf selalu mengarahkan karyawan-karyawannya untuk menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran atas kegiatan yang dilaksanakan, pemimpin dalam memberikan arahan tentu melakukan komunikasi kepada karyawan dimana komunikasi yang dilakukan mereka yaitu secara dua arah dimana pemimpin dan karyawan saling timbal balik atas informasi atau perkataan yang disampaikan tidak hanya dengan mengarahkan namun pemimpin Abdurrahman bin Auf ini juga memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa makan disaat jam istirahat, hal ini sangat penting karena disaat-saat karyawan melaksanakan kegiatan tentu akan menguras tenaga. Dan dengan mendapatkan makan siang maka mereka merasa kesejahteraannya terpenuhi,

Bukan hanya itu pemberian uang juga dilakukan guna mengantisipasi terjadinya kelonjakan anggaran akibat terdapat barang-barang kegiatan yang akan disiapkan lupa didata, yang pada akhirnya menggunakan uang pribadi. dengan demikian pemimpin melakukan pemberian kesejahteraan berupa material supaya tidak terjadi kesalah pahaman antara pemimpin dan karyawan.

seperti pada umumnya setiap ada kegiatan tentu para karyawan akan mengalami hambatan dalam dirinya berupa kurang fitnya badan akibat kerjaan yang menguras tenaga dan pikiran. dalam hal ini pemimpin Abdurrahman bin

Auf memberikan kesehatan dan keselamatan kerja berupa penyediaan obat-obatan dan puskes untuk dirujuk jika terjadi kecelakaan yang besar. hal ini memang sederhana namun dari hal sekecil inilah yang menguatkan bahwa strategi pemimpin begitu baik dengan berbagai macam strategi walaupun ada strategi yang tidak digunakan serta memiliki hambatan yang ada.<sup>53</sup>



---

<sup>53</sup> *Observasi*, Lembaga Amil Zakat Abdurrahman bin Auf, 29 April 2017

## BAB IV

### STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT ABDURAHMAN BIN AUF WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG

#### A. Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf

Berdasarkan hasil wawancara dan pengumpulan data yang sebelumnya diperoleh maka peneliti menganalisisnya sebagai berikut:

Zaman sekarang banyak sekali macam-macam perusahaan dan lembaga yang berdiri khususnya Di Bandar Lampung, dimana masing-masing perusahaan dan lembaga tentunya memiliki visi, misi dan tujuan yang harus dicapai. dan untuk mencapai suatu tujuan tentu harus banyak inovasi serta wawasan yang dimiliki dalam menyusun berbagai macam strategi terutama harus dimiliki oleh seorang pemimpin. dengan adanya hal tersebut maka pemimpin yang seperti inilah disebut dengan pemimpin yang efektif. yang mana telah dijelaskan pada BAB I bahwa strategi pemimpin merupakan langkah-langkah, cara, metode atau proses penentuan rencana yang dilakukan oleh seseorang yang mampu mempengaruhi SDM lainnya. dengan berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, sehingga tujuan tersebut tercapai.

Strategi pemimpin memang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan Abdurahman bin Auf dimana hal tersebut untuk meningkatkan loyalitas SDM. dan adanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadikan lembaga ini sampai pada tujuan

yang telah ditetapkan. Strategi yang digunakan oleh pemimpin Abdurahman bin Auf adalah sebagai berikut:

#### 1. komunikasi

Seperti yang telah dibahas pada BAB sebelumnya bahwasanya komunikasi ini merupakan suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kekomunikan agar diantara mereka terdapat intraksi. Intraksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami. dalam hal ini komunikasi yang digunakan oleh pemimpin lembaga Abdurahman bin Auf terhadap karyawan yaitu dalam bentuk media elektronik, cetak, dan langsung dengan lisan. secara lisan atau verbal memang dapat dimengerti oleh keduanya akan tetapi terkadang terdapat mis komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Akan tetapi hal tersebut dapat diatasi segera dengan cara pemimpin memaklumi keadaan karyawan saat itu. Adapun jenis yang digunakan oleh seorang pemimpin kepada karyawan seperti pada umumnya bahwasannya komunikasi formal dilakukan mengikuti rantai komando ketika adanya rapat organisasi dan kegiatan yang resmi, terkadang juga komunikasi informal dilakukannya karena menghidarkan diri dari kebosanan dengan monoton, seperti disela-sela istirahat peminpin dan para bawahan melakukan komunikasi informal. dan dalam memberikan informasipun pemimpin dan karyawan Abdurahman bin Auf menggunakan dua arah dimana penerima informasi atau bawahan memberikan umpan balik terhadap pengirim.

## 2. *Insentif*

Dalam menjalankan strategi tentu insentif digunakan oleh setiap perusahaan atau lembaga, Sama halnya pada lembaga Abdurahman bin Auf. seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar meningkatkan produktivitas kerjanya guna mencapai tujuan perusahaan maupun lembaga. Pemberian insentif ini pada umumnya diberikan kepada karyawan berupa uang dan barang "*insentif material*", lingkungan kerja yang baik, dan partisipasi "*insentif sosial*". Mengenai hal tersebut peneliti mengamati Abdurahman bin Auf memberikan insentif berupa uang dimana uang ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan pemberian ini disebut dengan bonus, dengan adanya hal ini membuat karyawan yang ada dilembaga Abdurahman bin Aufpun memiliki beban tanggung jawab yang cukup berat. dimana mereka berpikir bahwa apa yang telah diberikan seorang pemimpin berupa bonus maka jangan sampai mengecewakan pemimpin dengan menurunnya produktivitas kerja. Kemudian memberikan lingkungan kerja yang baik guna melancarkan suatu pekerjaan dimana dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat diberikan pula penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan pada akhirnya karyawan yang berada dilembaga ini memiliki kelayakan. Cara selanjutnya memberikan suatu barang yang merupakan insentif material, tidak dapat dipungkiri dengan pemberian insentif tersebut karyawan

yang berada dilembaga Abdurahman bin Auf merasa senang dan bersemangat melaksanakan kegiatan yang ada, karena dengan adanya barang tersebut menjadi pendorong atau pelancar dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan walaupun sebahagian karyawan tidak terpaku pada pemberian insentif tersebut. dengan demikian loyalitas SDM yang ada selalu bertahan dan meningkat.

### 3. Kesejahteraan

Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf menggunakan Kesejahteraan pada karyawan, dimana kesejahteraan ini merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, walaupun Abdurahman bin Auf ini merupakan lembaga zakat yang menjadi wadah untuk mengumpulkan dan menyalurkan dana kepada umat yang belum sejahtera. jenis kesejahteraan yang diberikan oleh pemimpin Abdurahman bin Auf berupa finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. pemberian kesejahteraan itu diberikan dari hasil pengumpulan dana, semisal 100% terkumpulnya dana maka 70% untuk disalurkan kepada saudara-saudara yang tidak mampu dan sisanya 30% diberikan kepada karyawan, maka kesejahteraan yang didapat karyawan tersebut, dari hasil pembagian dana yang terkumpul dan pemberian kesejahteraan tersebut juga sesuai dengan jumlah kehadiran karyawan itu sendiri serta sesuai dengan jumlah Upah Minimum Regional yang ada. dimana karyawan yang telah mendapatkan Upah Minimum Regional tersebut memiliki syarat tertentu yaitu

telah lama berada dilembaga Abdurahman bin Auf serta selalu aktif dalam pelaksanaan kegiatan atau agenda yang ada.

Kemudian kesejahteraan fasilitas serta pelayanan juga diberikan oleh pemimpin, seperti ketika akan melaksanakan kegiatan Tabligh Akbar karyawan dari bidang yang diduduki masing-masing tentunya membutuhkan perlengkapan berupa barang untuk menjalankan serta melancarkan pekerjaan yang telah diperintahkan oleh pemimpin semacam kendaraan, proyektor, sound, brousure dan lain sebagainya.

#### 4. kesehatan karyawan

Dalam setiap menjalankan kegiatan sehari-hari tentunya masyarakat tidak ingin pekerjaan mereka terhambat dengan adanya ketidak sehatan dalam bekerja. dimana kesehatan ini merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. dengan kesehatan kerja maka para pengguna diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman,

Dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan dengan nyaman dan betah, sehingga tidak mudah lelah. demikian halnya mengenai karyawan yang berada lembaga. Seperti dilembaga amil zakat Abdurahman bin Auf yang mana dalam melaksanakan kegiatan mereka selalu menghabiskan waktunya dilapangan, tentunya para karyawan yang melaksanakan pekerjaan dilapangan akan mengeluarkan energi yang banyak hingga energi dalam tubuh melemah dan dari hal tersebut akan mengakibatkan badan mudah terserang

penyakit sehingga pelaksanaan kegiatanpun terganggu, selain itu terjadi kecelakaan yang tidak diinginkan berupa sakit yang berlebihan atau berkelanjutan sehingga harus dirawat dirumah sakit. dan ketika hal tersebut terjadi pemimpin Abdurrahman bin Auf memberikan pelayanan kesehatan terhadap karyawan berupa BPJS. Walaupun karyawan lembaga amil zakat Abdurrahman bin Auf ini tidak ada yang meninggal dalam bekerja seperti karyawan yang berada diperusahaan namun jaminan kecelakaan tetap diprogramkan guna meningkatkan loyalitas karyawan.

## **B. Loyalitas Sumber Daya Manusia Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf**

Setelah melakukan berbagai macam strategi pada lembaga amil zakat Abdurrahman bin Auf dalam meningkatkan loyalitas. Tentunya loyalitas yang terjadi pada lembaga amil zakat abdurrahman bin auf ini mempunyai beberapa kriteria seperti yang dikemukakan oleh para karyawan dari hasil interview yaitu sebagai berikut:

Menurut perkataan Ari selaku sekretaris Abdurahman bin Auf yang telah mengabdikan pada lembaga tersebut selama empat tahun, yang mana jam kerja pukul 08:00. dan beliau datang secara tepat waktu namun pernah juga datang terlambat karena ada hal yang tidak dapat ditinggalkan.<sup>54</sup> dari hal tersebut maka beliau mendapatkan konsekuennya berupa pengurangan kesejahteraan yang diberikan dari

---

<sup>54</sup> Ari, sekretaris Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara* , 2 Mai 2017

hasil perhitungan daftar kehadiran. dalam melakukan kegiatan beliau tidak pernah mengerjakannya dengan cara dimintai tolong namun secara inisiatif sendiri. dan ketika kerjanya membuahkan hasil beliau tentunya mendapatkan pujian dari seorang pemimpin maupun para karyawan lain. pujian yang diberikan oleh pemimpin terkadang berupa finansial dan perkataan yang merangsang beliau untuk lebih bersemangat lagi dalam melakukan kegiatan serta lebih bertanggung jawab dari biasanya, Serta karyawan lainpun mengakui atas pujian yang diberikan. ketika lembaga ini memiliki kesulitan ari selalu memahi dan memberikan masukan untuk mengatasi kesulitan tersebut dalam suatu musyawarah.

Nurdiansyah selaku anggota humas mengatakan sama seperti yang dikatakan oleh Ari yaitu datang pada jam 08:00 tepat namun terkadang juga tidak tepat waktu karena ada hal-hal yang sangat penting.<sup>55</sup> dalam melaksanakan kegiatanpun beliau tidak pernah mengerjakannya dengan cara dimintai tolong namun selalu dengan kemauan sendiri, karena setiap kegiatan yang dilakukan merupakan proses kemajuan suatu lembaga, dan dengan hal tersebut termasuk salah satu pencitraan diri terhadap lembaga Abdurahman bin Auf. Ketika beliau berada diluar bersama temen-temen ataupun keluarga beliau tidak pernah menceritakan tentang sisi negatif yang ada dilembaga hal ini diketahui dari perkataan beliau yaitu” baik buruknya suatu lembaga cukup orang-orang yang berada dilembag ini yang mengetahui dan memecahkan masalah yang ada” , beliau juga melakukan kegiatan dengan perkataan

---

<sup>55</sup> Nurdiansyah , karyawan Abdurahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 Mei 2017

yang jujur. dimana adanya kejujuran tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan walau terkadang beliau merasakan tidak menyenangkan atas apa yang telah dilakukan, dan beliau selalu menciptakan hal yang menyenangkan dilembaga semacam bergurau dengan teman kerja maupun kepada pemimpin Abdurahman bin Auf. dimana lembaga sedang mengalami kesulitan nurdinpun selalu memahaminya dan segera mencari serta memberikan solusi terhadap kesulitan yang sedang dialami oleh lembaga tersebut dengan cara musyawarah.

Adapun menurut perkataan Asep yang merupakan anggota penghimpunan dana, menurut beliau memang sebenarnya jam kerja ditetapkan pada jam 08:00 namun bagi yang datang tidak tepat waktu tidak dipermasalahkan karena dilembaga ini penuh dengan toleransi tidak seperti lembaga atau perusahaan lainnya yang mengekang para karyawan. dalam setiap kegiatan beliau juga sama seperti perkataan Ari dan Nurdin bahwasannya dalam melakukan kegiatan tidak mesti harus dimintai tolong namun secara kesadaran dirilah yang harus dilakukan, karena sesungguhnya masing-masing karyawan telah dibagi tupoksinya yang sesuai dengan kemampuan yang ada jadi segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. beliau juga memahami kesulitan yang sedang dimiliki lembaga, ketika lembaga sedang mengalami minimnya dana maka hal yang beliau lakukan adalah bermusyawarah dan memberikan solusi serta tindakan terhadap apa yang dikatakannya berupa meminimalisir dana dengan sebaik-baiknya ataupun mencari donator lain secara pribadi. bukan saja hanya dirinya sendiri akan tetapi beliau

mengajak karyawan lain yang ada dilembaga Abdurrahman bin Auf. dan mengenai pelaksanaan kegiatan yang membuahkan hasil tentunya beliau juga mmendapatkan suatu pujian dari pemimpin serta karyawan lainnya.<sup>56</sup>

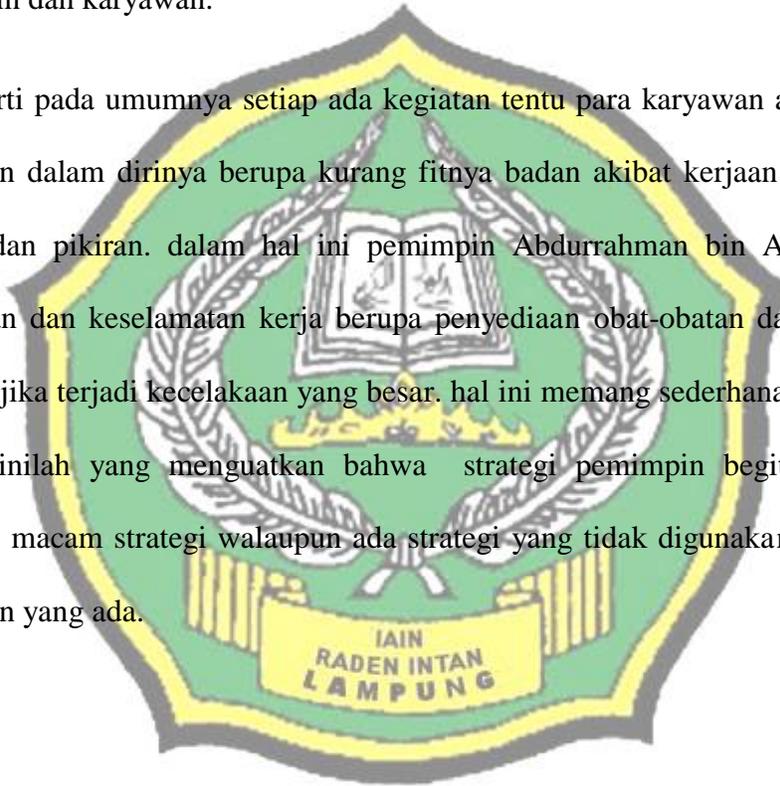
Tidak hanya dari interview saja namun dapat dilihat dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, seperti ketika pemimpin dan karyawan lembaga Abdurrahman bin Auf melakukan berbagai macam kegiatan tabligh akbar. salah satunya tabligh akbar yang digelar pada tanggal 29 April 2017 tepatnya hari sabtu dimasjid Al-Anshor yang bertemakan “5 Bekal Menjaga Iman Diakhir Zaman” dalam kegiatan yang dilaksanakan kebanyakan para karyawan datang dengan tepat waktu dan pemipin Abdurrahman bin Auf selalu mengarahkan karyawan-karyawannya untuk menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran atas kegiatan yang dilaksanakan, pemimpin dalam memberikan arahan tentu melakukan komunikasi kepada karyawan dimana komunikasi yang dilakukan mereka yaitu secara dua arah dimana pemimpin dan karyawan saling timbal balik atas informasi atau perkataan yang disampaikan tidak hanya dengan mengarahkan namun pemimpin Abdurrahman bin Auf ini juga memberikan kesejahtraan kepada karyawan berupa makan disaat jam istirahat, hal ini sangat penting karena disaat-saat karyawan melaksanakan kegiatan tentu akan menguras tenaga. Dan dengan mendapatkan makan siang maka mereka merasa kesejahtraannya terpenuhi, tidak hanya itu pemberian uang juga dilakukan guna mengantisipasi terjadinya kelonjakan anggaran

---

<sup>56</sup> Asep, karyawan Abdurrahman Bin Auf Way Halim Bandar Lampung, *Wawancara* ,12 Mai 2017

akibat terdapat barang-barang kegiatan yang akan disiapkan lupa didata, yang pada akhirnya menggunakan uang pribadi. dengan demikian pemimpin melakukan pemberian kesejahteraan berupa material supaya tidak terjadi kesalah pahaman antara pemimpin dan karyawan.

seperti pada umumnya setiap ada kegiatan tentu para karyawan akan mengalami hambatan dalam dirinya berupa kurang fitnya badan akibat kerjaan yang menguras tenaga dan pikiran. dalam hal ini pemimpin Abdurrahman bin Auf memberikan kesehatan dan keselamatan kerja berupa penyediaan obat-obatan dan puskes untuk dirujuk jika terjadi kecelakaan yang besar. hal ini memang sederhana namun dari hal sekecil inilah yang menguatkan bahwa strategi pemimpin begitu baik dengan berbagai macam strategi walaupun ada strategi yang tidak digunakan serta memiliki hambatan yang ada.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan skripsi yang telah dijabarkan dalam setiap BAB maka peneliti akan memberikan kesimpulan dengan penjelasan mengenai Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf sebagai berikut:

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Strategi, mengarahkan bahwa strategi merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai serta mempertahankan tujuan lembaga yang telah ditetapkan, yang mana strategi ini direncanakan serta dilaksanakan oleh seorang pemimpin Abdurahman bin Auf. dan dalam meningkatkan loyalitas karyawan strategi ini juga sangat diperlukan guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

Untuk meningkatkan loyalitas SDM atau karyawan Abdurahman bin Auf, maka pemimpin menggunakan berbagai macam strategi dimana strategi SDM ini merupakan salah satu jenis strategi fungsional yang memiliki langkah-langkah sebagai berikut:

1. Komunikasi, dimana komunikasi yang digunakan oleh lembaga Abdurahman bin Auf begitu lancar dengan cara media elektronik, cetak, dan langsung.

2. Insentif , dalam memberikan insentif guna menarik atau merangsang karyawan Abdurahman bin Auf agar bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, pemimpin memberikannya berupa insentif sosial dan insentif material.
3. Program kesejahteraan, pemimpin Abdurahman bin Auf memberikan kesejahteraan ini guna semangat kerjanya semakin meningkat dan loyalitasnya terhadap lembaga semakin bertambah.
4. kesehatan kerja (KK), pemimpin Abdurahman bin Auf memberikan suatu KK terhadap karyawannya guna dalam bekerja tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. dengan adanya strategi inilah yang membuat lembaga Abdurrahman bin Auf memiliki karyawan yang loyal, walaupun ada karyawan yang berhenti dan pindah itu bukan berarti karena kesalahan strategi yang digunakan pemimpin namun karena terjadi kesalahan dalam pribadi karyawan seperti salah satu karyawan yang pindah kerja karena keluarga yang meminta pindah rumah dan lain-lain sebabnya.

Dari berbagai macam strategi yang digunakan oleh pemimpin lembaga amil zakat Abdurrahman bin Auf dalam meningkatkan loyalitas SDM maka meeenghasilkan loyalitas yang tinggi dengan kriteria sebgai berikut:

1. berkata jujur,
2. Mempunyai rasa memiliki lembaga,
3. Mengerti kesulitan lembaga,
4. Bekerja lebih dari yang dimninta lembaga,
5. Hemat
6. Menyimpan rapat rasia lembaga.
7. Menjaga dan meningtkkan citra perusahaan

## B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran untuk Lembaga Abdurahman Bin Auf dalam penelitian Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia pada lembaga Amil Zakat Abdurahman bin Auf sebagai berikut:

1. Pemimpin dalam melakukan strategi haruslah memperhatikan karyawan terlebih dahulu seperti apa yang kurang dan hal apa yang dibutuhkan oleh seorang karyawan agar segala sesuatu yang menjadi pendorong untuk meningkatkan loyalitas karyawan tepat dan sesuai secara maksimal.
2. Diharapkan kepada pemimpin Abdurahman bin Auf untuk menjalankan strategi kesehatan kerja yang telah diberikan kepada karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Arifin, *Strategi Komunikasi*, Bandung: Armiko, 1989.

Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Achmad R. Hidayat dkk, *Mushaf Al Hilali Alqur'an dan Terjemah*, Tangerang Selatan: Cv Alfatih berkah cipta, 2012.

Asef Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung: Pustaka Setia, 2003.

Bachtiar, Wardi, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta: Logos, 1997.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.

Emzir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: rajawali pers, 2010.

Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, Bandung: Erlangga, 2012.



Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Kartono Kartini, *Pengantar Riset Sosial*, Bandung: CV, Mandar Maju, 1996.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Poerwadaarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka 2004.

Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran Dan Loylitas Konsumen*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sofjan asauri, *Strategic Management*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung, 2008.

Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Research, Tarsito*, Bandung: PT Rineka Cipta, 1995.

Veithzal Rivai, Bactiar, Boyrafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Bandung: Raja Grafindo Persada, 2013.

Rusdi dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus.Inc*, ISSN 2302-0199, Pdf, Diakses pada tanggal 2 Mei 2015.



Purnama sari, dewi, *hubungan komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT.Perkalin indah yang bergerak dibidang industri karet dan logam*, Universitas Widyatama,2013.

<http://djadiismanto.blogspot.com> Meningkatkan Loyalitas, diakses pada tanggal 3 Juli 2008.

