

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pandemi virus Covid-19 merupakan wabah penyakit yang mudah menular yang terjadi pada awal tahun 2020. Pandemi ini memberikan pukulan tersendiri bagi dunia karna belum pernah terjadi sebelumnya, susah nya identifikasi awal mula virus dan penyebarannya yang sangat cepat membuat seluruh dunia kebingungan untuk bagaimana menanganinya. Berbagai penanganan dan pencegahan diupayakan untuk menanggulangi pandemi ini namun tak kunjung mengalami status yang lebih stabil.

Segala sektor yang biasanya berjalan dengan normal dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya terpaksa diberhentikan untuk mencegah penularan virus, tak terelakkan juga pekerjaan para karyawan yang pada umumnya dilakukan di kantor-kantor perusahaan harus dirumahkan dan mengerjakan segala sesuatu di rumah masing-masing. Hal ini pun dirasakan oleh karyawan diseluruh Indonesia tak terkecuali karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur dan menjadikan sebuah tantangan serta ujian bagi karyawan untuk tetap beraksi menjadi garda depan membantu masyarakat yang membutuhkan pertolongan.

Masalah ini pun dipandang sangat penting mengingat karyawan Dompot Dhuafa merupakan petugas amil yang menyalurkan donasi dari para donatur kepada orang yang membutuhkan, apalagi dalam kondisi pandemi covid-19 dimana semua orang merasakan dampaknya baik dalam segi kesehatan maupun ekonomi. Ditahun 2022 ini, dimana pandemi covid-19 sudah mulai reda dan aturan pembatasan yang diberlakukan oleh pemerintah sudah mulai dilonggarkan karyawan Dompot Dhuafa terus dihadapkan dengan situasi yang menuntut untuk

selalu melakukan inovasi dalam hal *fundraising* dan Program karna dalam pelaksanaannya harus secara langsung bersentuhan dengan masyarakat yang pada saat ini tidak 100% sembuh dari Covid-19 baik secara fisik maupun mental. Dan disinilah peran pimpinan akan diuji dengan seberapa besar kontribusi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu bekerja dengan tantangan yang ada pada masa pasca pandemi Covid-19 saat ini.

Dompot Dhuafa merupakan lembaga filantropi dan kemanusiaan yang bergerak untuk pemberdayaan umat (*Empowering People*) dan kemanusiaan. Pemberdayaannya bergerak melalui pengelolaan dana zakat, infak, sedekah dan wakaf (Ziswaf), serta dana sosial lainnya yang dikelola secara modern dan amanah. Yang dalam konsep pengelolaannya mengedepankan welas asih atau kasih sayang sebagai akar gerakan filantropis yang mengedepankan bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, sosial, serta dakwah dan budaya.

Sampai saat ini, kepercayaan dan kontribusi masyarakat terus menuntun Dompot Dhuafa dalam menghadapi tantangan global. Bermula dari kolom donasi Dompot Dhuafa terus berkhidmat menyalurkan amanah dari para donatur maupun muzakki (orang-orang yang berzakat) kepada mustahik (orang yang menerima zakat) atau penerima manfaat. Terhitung perjalanan filantropi Dompot Dhuafa dari tahun 1993 sampai tahun 2021 telah menyentuh penerima manfaat lebih dari 24 juta jiwa. Disamping menghadirkan program-program kebajikan untuk memberdayakan umat, tentunya Dompot Dhuafa juga menguatkan kolaborasi.

Langkah yang diambil adalah dengan meluaskan jaringan pelayanan. yang pada saat ini Dompot Dhuafa hadir di 6 kantor layanan, 31 cabang dalam negeri, 5 cabang luar negeri. Tidak hanya itu, Dompot Dhuafa juga mengembangkan 157 zona layanan di 32 provinsi, dan bekerja sama dengan 29 mitra strategis di 21 negara.

Dompot Dhuafa sebagai lembaga yang menjadi layanan untuk masyarakat tentunya haruslah mempunyai strategi yang jitu agar manfaatnya dapat diterima secara menyeluruh bahkan menyentuh daerah-daerah terpelosok di kawasan Jawa Timur, dalam hal ini perlu bergandengan tangan, membangun kolaborasi dan beraksi bersama mengatasi berbagai masalah kesenjangan dan ketimpangan di negeri ini.

Tabel 1.1 Data Absen Sakit & WFH Karyawan Kantor Dompot Dhuafa Jawa Timur Maret-Desember 2020

No	Nama	Jumlah Sakit & WFH									
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	AGUS TRIABUDI WALOYO	0	0	0	0	0	10	4	10	0	0
2	ALDHANSYAH SINGGIH PRATAMA	2	0	0	1	0	10	14	14	0	0
3	ARI WIDODO	3	0	0	0	0	10	0	0	0	0
4	ARIF FATUR	0	1	1	0	0	10	10	11	0	0
5	CITRA BERLIANI	1	0	0	0	0	10	5	0	0	0
6	DIAZ PATRIA YUNANTO	0	1	0	1	0	10	6	12	0	0
7	FADLY ABDUL	0	0	0	1	0	10	8	15	0	0
8	LUTFAN MA'RUEF	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0
9	MIFTAHUL HUDA	0	0	0	0	0	10	15	4	0	0
10	MOHAMMAD RIZQI ALADIB	0	0	0	0	0	10	13	4	0	0
11	MOHAMMAD SAMINUDDIN	1	3	0	0	0	10	13	1	0	0
12	NUNIK MUHAYANI	0	0	0	0	0	10	2	13	0	0
13	RINI KARESTIJANI	0	0	0	3	0	10	14	0	0	0
14	RIZALDI AULIA FERNANDO	3	0	0	1	0	10	4	0	0	0
15	SELI SALFATIA ADISURIA	0	0	0	2	0	10	21	3	0	0
16	VERONICA DWI PUTRI DE NUGA	0	0	0	3	0	10	4	0	0	0
17	M. FAIZ ABUDALISA		0	0	0	0					
18	ENDANG DARMIYATI				0	0					
19	ACHMAD EFENDI				0	0					
20	SISWANTO				0	0					
JUMLAH		13	9	1	12	0	150	133	87	0	0

Sumber: Data Absensi DD Jatim 2020

Dilihat dari data diatas dapat kita lihat saat pertama kali virus Covid-19 merebak pada awal bulan maret, para karyawan Dompot Dhuafa Jawa timur merasakan efeknya namun belum terdampak secara langsung yang bisa kita lihat

dari data absensi diatas hanya beberapa karyawan yang izin untuk tidak masuk kantor dikarenakan sakit. Namun saat memasuki bulan agustus seperti yang dikonfirmasi oleh Bapak Ari Widodo, selaku *Supervisor*. Keuangan dan operasional bahwasanya sejak bulan awal agustus 2020 para karyawan mulai merasakan dampak secara langsung dari Covid-19 saat bertugas maupun berada di kantor, dan di bulan yang sama pula karyawan dompet dhuafa jawa timur hampir 90% terpapar Covid-19 dan saat dilaksanakan *PCR Test*. Pun 90% hasilnya positif Covid-19. Maka untuk mencegah penularan, seluruh karyawan Dompet Dhuafa Jawa Timur saat itu diinstruksikan untuk isolasi mandiri dan melakukan pekerjaan kantor sebisa mungkin dari rumah atau *Work From Home*.

Dilihat dari permasalahan diatas maka ditahun 2022 ini dimana pandemi covid-19 mulai menurun dan para karyawan mulai bekerja secara *offline* kembali di kantor maka perlu adanya suatu dorongan untuk kembali menyemangati para karyawan Dompet Dhuafa Jawa Timur agar mampu mengembalikan performanya seperti saat sebelum merebaknya pandemi virus Covid-19. Karna dapat dipastikan seluruh karyawan diseluruh instansi yang ada di Indonesia masih membutuhkan adaptasi dengan kondisi yang baru serta peraturan pemerintah yang baru demi menghindari terpaparnya kembali virus covid-19 pada karyawan.

Dalam permasalahan ini maka peran seorang pemimpin akan sangat dibutuhkan untuk mengembalikan *Mood* serta semangat kerja dari para karyawan Dompet Dhuafa Jawa Timur. Karna pemimpin mempunyai kharismanya tersendiri untuk membuat karyawannya dapat bergairah dalam bekerja dan mampu secara sukarela menunjukkan loyalitasnya kepada lembaga. Ditambah lagi dengan banyaknya peraturan baru yang diterbitkan oleh pemerintah secara berkala

membuat pemimpin harus berpikir keras agar mampu berkolaborasi dengan karyawan menuntaskan segala tantangan yang ada.

Oleh sebab itu penulis sangat menganjurkan agar pimpinan cabang mampu berperan secara aktif untuk memotivasi karyawan dompet dhuafa jawa timur dengan memberikan stimulus-stimulus untuk memicu semangat kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa dihargai apabila melihat pemimpinnya tidak menyia-nyiakan kerja keras yang telah diberikan. Dengan demikian karyawan akan melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh bahkan tanpa diawasi sekalipun.

Seorang karyawan akan merasa sangat tersanjung apabila kerja kerasnya diimbangi dengan pemberian/imbala yang sepadan, dalam hal ini tidak hanya terpaku dalam bentuk uang/gaji. Pemberian ucapan selamat dan terimakasih pun sudah mewakili seorang pemimpin bahwa ia sangat membutuhkan karyawan begitupun sebaliknya. Karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang ketergantungan satu sama lainnya dan tidak ada satu pun manusia yang tidak suka apabila dipuji oleh manusia lainnya.

Memberikan motivasi karyawan bukan berarti merendahkan seorang pimpinan cabang karena harus secara langsung turun ke jajaran bawah dan bertemu langsung dengan karyawan. Namun hal ini justru menunjukkan bahwa pimpinan cabang menjadi contoh yang baik karena mau mendengarkan keluhan serta memberikan solusi kepada karyawannya tanpa rasa sombong melihat dirinya adalah kasta tertinggi dalam lembaga. Hal ini pun dapat membuat karyawan akan merasa dianggap penting dan menumbuhkan jiwa loyalitasnya kepada lembaga dan akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan efek produktifitas yang baik terhadap lembaga.

Mega (2018) menyatakan bahwa Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Maka seorang pemimpin harus mempunyai kharisma seorang pemimpin sehingga mampu mengontrol bawahannya agar mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik dan sesuai SOP (standart operasional perusahaan) yang telah dibuat sebelumnya.

Menjadi seorang pemimpin berarti mampu menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi dan menyuntikkan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan. Menurut Dharmawan (2018) motivasi berasal dari kata *movere* dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sutrisno (2013) dalam Dewi & Hazmanan (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap orang yang melakukan suatu aktivitas pastilah mempunyai alasan tertentu yang mendorong semangatnya untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

Kepemimpinan meliputi proses serta kegiatan seorang pemimpin dalam memotivasi seluruh bidang dan departemen yang ada dalam organisasi, di zaman yang syarat dengan ketidakpastian, kompetisi tingkat global, semakin tingginya heterogenitas tenaga kerja ditambah lagi dengan adanya pandemi yang tengah

melanda seluruh dunia, kemampuan untuk mengkomunikasikan dan membentuk budaya organisasi yang ideal serta memotivasi karyawan sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi.

Dalam situasi seperti ini, masalah yang belum pernah terjadi dapat dipastikan muncul satu persatu dan menuntut para karyawan secara kreatif menyelesaikannya, tak jarang *Miss Communication* terjadi diantara karyawan dengan karyawan lainnya maupun karyawan dengan *supervisor* pun juga dengan pimpinan cabang.

Pekerjaan yang biasanya dilaksanakan dengan *face to face*, maka kali ini semaksimal mungkin dilaksanakan secara online untuk menghindari paparan virus Covid-19 yang semakin tak terduga, dan bahkan sesuai pernyataan salah satu karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur saat Covid-19 sedang meledak hampir semua karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur Terpapar Virus Menakutkan Tersebut. Dapat dipastikan seluruh karyawan Dompot Duafa Jawa Timur membutuhkan pecutan motivasi untuk menyulut kembali semangat yang sebelumnya telah dikacaukan oleh pandemi yang telah melanda dua tahun terakhir agar mampu menjalankan tupoksinya dengan maksimal dan menjadi filantropis yang mampu bekerja tanpa keragu-raguan.

Maka dalam tahun 2022 ini yang boleh dikatakan sebagai masa *recovey* atau masa pemulihan para karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur tentunya membutuhkan pemulihan juga, baik dalam segi kesehatan fisik maupun mental dan hal ini erat kaitannya dengan bagaimana seorang Pimpinan Cabang mampu memimpin serta memotivasi karyawannya agar tetap dalam kondisi prima dalam membantu mensejahterakan umat.

Selain memotivasi, peran Pimpinan Cabang sangat berdampak bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengelola dan penyalur donasi. Meskipun dalam lembaga tersebut SDM nya bagus atau mumpuni akan percuma apabila seorang pemimpin kurang mendukung dalam hal peningkatan dan pengembangan lembaga karenaa terdapat peran yang signifikan antara Kepala Cabang terhadap Produktivitas karyawan.

Pimpinan Cabang merupakan tonggak penting dalam Dompot Dhuafa, karna bagaimana organisasi berjalan adalah tentang bagaimana seorang pemimpin sebagai nahkoda organisasi mampu menakhlukkan setiap permasalahan yang menerpa. Pimpinan Cabang Sebagai penentu kebijakan haruslah mampu mengutamakan prinsip yang ada dalam Dompot Dhuafa dan menjadi pengambil kebijakan yang solutif untuk memecahkan masalah-masalah yang ada dalam Dompot Dhuafa Jawa Timur, karna dalam menjalankan roda organisasinya Dompot Dhuafa berkaitan erat dengan para amil (karyawan), donatur serta penerima manfaat maka perlu diperhatikan dengan serius agar dimasa setelah pandemi ini Dompot Dhuafa Jawa Timur mampu memberikan program-program yang solutif dan inovatif untuk membantu mewujudkan *recovery* negri bersama-sama.

Berdasarkan uraian peran dari Pimpinan Cabang terhadap motivasi Karyawan di atas, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana peran Pimpinan Cabang dalam meningkatkan motivasi Karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Adapun judul penelitian ini ialah ***“PERAN PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KARYAWAN DAN MANAJEMEN ZAKAT DI DOMPET DHUAFA CABANG JAWA TIMUR PADA ERA PASCA PANDEMI COVID-19”***

1.2 RUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana peran Pimpinan Cabang dalam memotivasi karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur Di masa Pasca Pandemi Covid-19 ?
- b. Bagaimana manajemen dana zakat yang diterapkan oleh lembaga Dompot Dhuafa Jawa Timur di masa pasca pademi Covid-19 ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a. Mengidentifikasi peran Pimpinan Cabang dalam memotivasi karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur Di masa Pasca Pandemi Covid-19
- b. Untuk mengetahui manajemen zakat yang diterapkan oleh lembaga Dompot Dhuafa Jawa Timur di masa pasca pademi Covid-19

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Harapan penulis penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu seperti:

1.4.1 Bagi Objek Penelitian

- a.) Sebagai masukan dan pertimbangan bagi Pimpinan Cabang Dompot Dhuafa Jawa Timur dan para Karyawan untuk memperhatikan dalam hal motivasi.
- b.) Untuk membantu memecahkan masalah Pimpinan Cabang yang berkaitan dengan motivasi dan Kinerja para karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
- c.) Untuk mengetahui bagaimana peran dari Kepala Cabang terhadap motivasi karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

1.4.2 Bagi Pihak Akademisi

Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan untuk kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

1.4.3 Bagi Peneliti Lain

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk para peneliti dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah yang memiliki topik serupa.

1.4.4 Bagi Penulis

- a) Untuk pemenuhan syarat mendapatkan gelar sarjana manajemen di jurusan manajemen program studi manajemen.
- b) Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, diharapkan teori yang diteliti dapat digunakan pada kondisi secara langsung.
- c) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis yang berkaitan dengan dampak atau peran Pimpinan Cabang dalam memotivasi karyawan Dompot Dhuafa Jawa Timur.