

# Analysis of Leadership Style at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) Sumedang

Solihin Royani<sup>1</sup> Cristi Monica Cahyadi<sup>2</sup>,  
<sup>12</sup>Universitas Sebelas April  
[solihin.feb@unsap.ac.id](mailto:solihin.feb@unsap.ac.id), [cristymonica@gmail.com](mailto:cristymonica@gmail.com),

---

## Article Info

### Article history:

Received Aug 12, 2022  
Revised Sep 20, 2022  
Accepted Oct 26, 2022

---

### Keywords:

leadership style

## ABSTRACT

*The focus of this study aims to see how the application of leadership style in the Sumedang District BAZNAS, the dimensions of the Leadership Style used are five dimensions, the first dimension is nature, the second dimension is habit, the third dimension is temperament, the fourth dimension is character, and the fifth dimension namely personality. This type of research used by researchers is descriptive qualitative, data that has been collected and then performed data reduction is summarizing and selecting data, then presenting data, then finally drawing conclusions so that it provides a complete description and a true picture. The informants of this study are Deputy Chair 1, Public Relation and Information Services, Financial Coordinator, Executor Implementer. Pengindustrian & pendayagunaan. The results of the research on the leadership style of the Sumedang District BAZNAS were categorized quite well based on the five dimensions used, the leadership style in the Sumedang District BAZNAS included in the Humanistic Leadership Style, seen from the communicative leadership nature so that it has a very good relationship with employees, then decision making use the road of deliberation, consensus, and the leadership is always open to employees in terms of receiving input or suggestions from employees. It can be concluded that the application of leadership style in the BAZNAS of Sumedang Regency is appropriate, and for suggestions to be further enhanced on the concept of commitment and consistency from the leadership*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Solihin Royani,  
Prodi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No 19 Keurahan Situ Sumedang Utara Sumedang 45322.  
Email: [solihin.feb@unsap.ac.id](mailto:solihin.feb@unsap.ac.id)

---

## INTRODUCTION

Zakat adalah salah satu rukun islam yang bercorak sosial-ekonomi dari lima rukun islam. Menunaikan zakat merupakan kewajiban bagi umat yang mampu sesuai dengan syariat islam. Zakat merupakan pranata keagamaan yang bertujuan untuk meningkatkan keadilan, kesejahteraan masyarakat, dan penanggulangan kemiskinan menurut Sayyid dalam buku fikih sunnah, Sayyid Sabiq (2018 : 5). Dalam Undang-Undang tersebut diakui adanya dua jenis organisasi pengelolaan zakat yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk pemerintah dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah. BAZ terdiri dari BAZ pusat, BAZ Provinsi, dan BAZ Kabupaten. Dalam hal ini Badan Amil Zakat (BAZ) Kabupaten Sumedang dibentuk berdasarkan keputusan Bupati Sumedang nomor : 451.12/Kep.34-Huk/2011 tanggal 12 Januari 2011. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat dominan dalam aktivitas

atau kegiatan pemerintahan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah. Mengoptimalkan sumber daya manusia dengan memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan atau pengikut terkait dengan hal kepemimpinan, bagaimana cara seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong dan menggerakkan karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang ada diteori Yulk (2006) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang khas sehingga tingkah laku atau gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. (Dr.Kartini Kartono,2018 : 34). Gaya Kepemimpinan yang dilakukan biasanya tergantung pada situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja, dan merupakan sikap atau norma yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Yang pada intinya gaya kepemimpinan adalah suatu ciri khas yang membedakan dirinya dengan orang lain untuk mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan observasi pada BAZNAS Kab. Sumedang penerapan Gaya Kepemimpinan disana menerapkan Gaya Kepemimpinan Humanistik/ Populastik. Menurut G.R. Terry (2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Humanistik / Populastik ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan fungsinya dengan baik, serta memperhatikan kemampuan dan potensi rakyat. Semua itu dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama baik antara pemerintah dan rakyat, dengan memperhatikan kepentingan masing-masing.

**Tabel 1. 1 Data Penelitian**

Sifat	Masih kurangnya hubungan dan komunikasi dengan setiap orang dengan tipe apapun.
Kebiasaan	Masih adanya kebiasaan yang kurang baik dalam bekerja
Tempramen	Kurangnya kecepatan dan ketepatan pemimpin dalam mengambil keputusan
Watak	Masih kurangnya keterbukaan pemimpin terhadap bawahan dan sesama pegawai
Kepribadian	Masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa kondisi gaya kepemimpinan saat ini di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Sumedang masih dirasa kurang optimal dimana mengacu pada sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Dalam mendukung pencapaian tujuan dan tugas BAZNAS Sumedang diperlukan pemimpin yang berkualitas. Hasil pelaksanaan dari gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan cukup baik, dilihat dari beberapa upaya yang dilakukan pimpinan dalam mewujudkan berbagai program penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

## **LECTURE STUDY**

### **Manajemen**

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Menurut James A.F.Stoner (2017 : 10) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan. Sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Sedangkan menurut Hilman (2018 : 11) manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui perantara kegiatan orang lain serta mengawasi usaha-usaha setiap individu guna mencapai tujuan yang sama.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016 : 6) : Manajemen sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut dapat digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2016 : 5) : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sementara itu, menurut Dessler dalam Edy Sutrisno (2016 : 6) : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

### **Kepemimpinan**

Menurut Anoraga dalam Edy sutrisno (2018 : 2014) mengartikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut”. Sedangkan menurut Howard H.Hoyt dalam Kartini Kartono (2018 : 214) menyatakan dalam bukunya Aspect of Modern Public Administration menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Sementara itu, George R. Terry dalam Kartini Kartono, (2018 : 57) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan- tujuan kelompok”. Teori Humanistik/ Populistik adalah istilah umum yang merujuk kepada sistem kepemimpinan yang melibatkan para pihak yang berkepentingan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan melalui mekanisme yang di tempuh, musyawarah untuk mencapai mufakat atau pemungutan suara, dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Menurut G.R. Terry dalam Kartini Kartono (2018 : 34) dimensi Gaya Kepemimpinan Humanistik / Populistik yaitu :

- 1) Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
- 2) Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin di dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.
- 5) Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **METHOD**

Menurut Sugiyono (2021 : 16) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Filsafat *postpositivisme* sering juga disebut paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau natural setting, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode

naturalistik. Obyek yang alamiah adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, setelah keluar dari objek relatif tidak berubah. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi sosial yang diteliti, maka teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara gabungan/simultan. Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

### **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2021 : 296), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2021 : 289) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Artinya setiap subyek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu.

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) **Observasi**, Nasution dalam buku Sugiyono (2021 : 297) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.
- 2) **Wawancara**, Suatu metode atau cara yang digunakan dengan tanya jawab secara lisan antara peneliti dengan pihak pengelola pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Sumedang atau permasalahan yang muncul ditempat penelitian, serta mencari informasi lainnya yang dibutuhkan. Esterberg dalam buku Sugiyono (2021 : 304) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi-struktur, dan tidak terstruktur.
- 3) **Dokumentasi** Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat atau mencatat dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan yang diteliti.
- 4) **Studi Pustaka** Metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen dan referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

### **Teknik dan Prosedur Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2021 : 320) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan sampai penulisan hasil penelitian. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

## **RESULT AND CONCLUSION**

Berdasarkan teori dan observasi serta wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Sumedang dapat dilihat dari uraian berikut :

### **1) Sifat**

- a. **Komunikatif**, Pada BAZNAS Kabupaten Sumedang pimpinan sudah cukup memiliki sifat yang komunikatif dengan pegawainya. Baik itu dalam hal berbincang, berdiskusi dan sebagainya yang mengacu pada aktivitas kantor.

- b. **Berkomitmen** Komitmen yang dipegang oleh pimpinan dijalankan dengan maksimal yang mengacu pada SOP yang diterapkan.

## 2) Kebiasaan

- a. **Tindakan dalam mengambil keputusan**, Ketika dalam mengambil keputusan, pimpinan tidak semudah itu memutuskannya, baik dalam menangani suatu permasalahan ataupun menentukan kebijakan lainnya. Pemimpin selalu melakukan musyawarah mufakat dengan para pegawai sebelum mengambil keputusan, meskipun terkadang pengambilan keputusan yang terburu-buru sedikit menyulitkan bagi para pegawai jika masih ada pekerjaan lain yang belum teratasi.
- b. **Kebiasaan pimpinan yang dapat dicontoh**, Adapun cerminan diri dari pimpinan yang dapat ditiru oleh para karyawannya. Kebiasaan yang dapat menjadi panutan atau yang dapat dicontoh oleh para pegawai, yaitu seperti kedisiplinan waktu dan juga sifat bertanggung jawab dari pemimpin.

## 3) Tempramen

### Respon dalam berinteraksi

Ketika berinteraksi, pimpinan BAZNAS Kabupaten Sumedang selalu bersikap ramah dan sopan. Beliau juga selalu berbaur dengan pegawai.

## 4) Watak

- a. **Bertanggungjawab**, Jiwa bertanggungjawab yang melekat pada diri pimpinan BAZNAS Kabupaten Sumedang, seperti saat mengambil keputusan dengan tidak keluar dari aturan yang telah dibuat.
- b. **Terbuka**, Pimpinan memiliki salah satu watak yang terbuka atau transparan. Seperti halnya pegawai dapat menyampaikan saran dan masukannya
- c. **Konsisten**, Pimpinan BAZNAS Kabupaten Sumedang selalu konsisten dalam tindakan maupun ucapan nya. Namun, terkadang pimpinan terlalu sibuk dengan kegagalan kecil sehingga target atau rencana lain sedikit terhambat.

## 5) Kepribadian

- a. Karakter yang menjadi pembeda atau ciri khas, Karakter dari pimpinan BAZNAS Kabupaten Sumedang yaitu ketika sedang bekerja ataupun diluar pekerjaan, pimpinan selalu bersikap rendah hati dan dapat berbaur dengan pegawai.
- b. **Fleksibel** Pimpinan fleksibel. Ketika sedang berkomunikasi dengan para pegawai, selalu ramah dan terbuka bagi para pegawai yang ingin memberikan masukan bagi perusahaannya, dan pimpinan pun selalu menerima saran dan masukan apapun dari pegawai.

### Upaya Meningkatkan Gaya Kepemimpinan :

1. **Sifat** Dalam aspek komunikatif agar lebih ditingkatkan agar lebih baik pula.
2. **Kebiasaan** Tindakan dan kebijakan dalam mengambil keputusan sudah cukup baik, akan tetapi jangan terlalu terburu-buru apalagi ada pegawai lain yang belum menyelesaikan tugasnya.
3. **Tempramen** Lebih ditingkatkan lagi respon dalam berinteraksi antara pimpinan dengan karyawan.
4. **Watak** Untuk lebih ditingkatkan lagi agar para pegawai bisa lebih terbuka menyampaikan masukan baik itu untuk permasalahan yang dihadapi maupun untuk memajukan perusahaan.
5. **Kepribadian** Harus tetap teguh pada konsistensi agar dapat dicontoh oleh pegawai. Dan jangan terlalu sibuk pada kegagalan kecil, apalagi jika banyak target atau rencana lain yang lebih penting dan harus tercapai.

## CONCLUSSION

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Gaya kepemimpinan pada BAZNAS Kabupaten Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan pada BAZNAS Kabupaten Sumedang sudah dilakukan dengan baik dan sesuai aturan sehingga tidak menyalahi wewenangnya, seperti yang dijelaskan oleh teori Kartini Kartono. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan dan berpengaruh dari kelima dimensi yaitu sifat yang terdiri dari indikator komunikatif dan berkomitmen, dimana pimpinan menjadikannya sebagai hal utama dalam bekerja demi kenyamanan dan kelangsungan jalannya perusahaan agar para karyawan mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan kelima dimensi yang digunakan, gaya kepemimpinan termasuk ke dalam Gaya Kepemimpinan Humanistik/Populistik, dilihat dari sifat

pimpinan yang komunikatif sehingga memiliki hubungan yang sangat baik dengan pegawai, kemudian pengambilan keputusan menggunakan jalan Musyawarah Mufakat, dan pimpinan selalu terbuka pada pegawainya dalam hal menerima masukan ataupun saran dari para pegawai. Untuk saran lebih ditingkatkan lagi terhadap faktor konsep komitmen dan konsistensi dari pimpinan, namun selebihnya hasil penelitian yang dilakukan sudah baik dan sesuai.

- 2) Upaya meningkatkan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di BAZNAS Kabupaten Sumedang :
  - a. Pimpinan dapat melakukan musyawarah pada saat pekerjaan lain yang dilakukan oleh pegawai sudah rampung atau sudah teratasi, agar tidak terjadi penumpukan dan bahkan tidak ada pekerjaan yang terbengkalai. Sehingga, musyawarah yang dilaksanakan pun dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Pendelegasian wewenang yang seyoginya dapat diputuskan jabatan lebih bawah diputuskan oleh pejabat yang bersangkutan tidak mesti harus oleh pimpinan saja, kemudian musyawarah juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi dan tidak harus selalu berkumpul dengan fisiknya, misalnya bisa menggunakan aplikasi zoom dan sebagainya, sehingga tercapai keputusan yang cepat dan tepat.
  - b. Untuk menghadapi kegagalan kecil maka pimpinan harus bisa memperbaiki dengan menerapkan sistem atau cara baru pada kegiatan atau rencana selanjutnya, agar tidak terlalu memikirkan kegagalan yang sudah dialami dan juga agar rencana lain atau kegiatan lain tidak mengalami kegagalan yang sama.

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh BAZNAS Kabupaten Sumedang, yaitu:

1. Bagi pihak BAZNAS Kabupaten Sumedang agar mempertahankan kondisi sekarang yang ada dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik lagi terhadap pegawai, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama-sama.
2. Berikut merupakan upaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di BAZNAS Kabupaten Sumedang :
  - a. Pimpinan dapat melakukan musyawarah pada saat pekerjaan lain yang dilakukan oleh pegawai sudah rampung atau sudah teratasi, agar tidak terjadi penumpukan dan bahkan tidak ada pekerjaan yang terbengkalai. Sehingga, musyawarah yang dilaksanakan pun dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Pendelegasian wewenang yang seyoginya dapat diputuskan jabatan lebih bawah diputuskan oleh pejabat yang bersangkutan tidak mesti harus oleh pimpinan saja, kemudian musyawarah juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi dan tidak harus selalu berkumpul dengan fisiknya, misalnya bisa menggunakan aplikasi zoom dan sebagainya, sehingga tercapai keputusan yang cepat dan tepat.
  - b. Untuk menghadapi kegagalan kecil maka pimpinan harus bisa memperbaiki dengan menerapkan sistem atau cara baru pada kegiatan atau rencana selanjutnya, agar tidak terlalu memikirkan kegagalan yang sudah dialami dan juga agar rencana lain atau kegiatan lain tidak mengalami kegagalan yang sama.

## REFERENCE

- Juni, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Hasibuan, S.P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Sabiq, S. (2018). *Fiqh Sunnah*. Bandung: Republika Penerbit.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing

- Servis).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.