

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin pesat membawa pengaruh dan perubahan dalam menuntut sebuah organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan berupaya dalam menyusun strategi serta kebijakan yang selaras dengan persoalan yang dihadapi. Artinya suatu organisasi atau lembaga mampu menyesuaikan diri terhadap permasalahan yang ada, salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia atau SDM.

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan SDM merupakan salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur. Sumber daya manusia berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang akan berujung terhadap terhambatnya kemajuan organisasi. Karena sumber daya manusia atau SDM yang baik dapat menunjang sebuah perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan serta peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan.<sup>1</sup>

Proses dalam pencapaian atau tidaknya suatu tujuan lembaga atau perusahaan yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusianya

---

<sup>1</sup> Veitzal Rivai, Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2011), h.14

dalam memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Sehingga seluruh aspek manajemen sumber daya manusia atau SDM agar bisa berinteraksi dengan lingkungan dan dapat memperoleh, menyiapkan, mengembangkan, memberikan kompensasi kepada karyawan, serta merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan yang mana hal tersebut dapat membantu perusahaan menghadapi berbagai tantangan kompetitif serta dapat mencapai keunggulan dalam bersaing.

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil dari unsur-unsur manajemen guna menjamin bagi setiap lembaga atau perusahaan agar dapat tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta dapat tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan tersebut.

Perencanaan dan harapan yang selalu diinginkan setiap lembaga atau perusahaan dalam proses tercapainya sumber daya manusia atau SDM adalah dapat memiliki SDM yang berkualitas dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan pencapaian tujuan, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik yang sesuai dengan prosedur yang diperlukan setiap lembaga atau perusahaan.

Perencanaan SDM yang berkualitas dan bisa memberikan timbal balik yang memuaskan bagi lembaga atau perusahaan juga diharapkan dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan yang merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah nonstruktural atau

disingkat dengan LNS dalam artian lembaga yang dibentuk melalui peraturan perundang-undangan tertentu guna menunjang pelaksanaan fungsi negara dan pemerintah dalam mengelola zakat secara nasional dan melaksanakan tugas serta fungsi untuk mengatur hak dan kewajiban Amil zakat (petugas zakat).

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan memiliki sebuah aturan dalam merencanakan SDM yang memiliki potensi dalam bekerja secara profesional untuk ditempatkan diposisi lembaga, yang mana tertuang dalam Surat Edaran Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penyebarluasan Keputusan Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pedoman Manajemen Amil Zakat BAZNAS Provinsi dan BAZNAS Kabupaten/Kota dimana BAZNAS memerlukan adanya perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga dapat dilihat secara jelas dari proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi kerja, serta pemutus hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan di BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan, penulis mengamati proses dalam rekrutmen dan seleksi di BAZNAS provinsi Kalimantan Selatan yang pada saat ini BAZNAS menggunakan rekrutmen gabungan internal dan eksternal yang berasal dari luar organisasi dalam artian dengan cara rekomendasi karyawan lama, alumni relawan dari BAZNAS yang digunakannya perekrutan guna untuk

bersedia dalam bergabung dan dapat mengisi kekosongan jabatan pada lembaga tersebut, serta para pelamar juga mendatangi langsung kantor BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan untuk mencari kerja.

Selanjutnya, tahapan dalam seleksi di BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan melalui tes administrasi, wawancara, psikotes, tes kesehatan, konfirmasi referensi, dan masa percobaan. Persyaratan umum juga mencakup warga negara Indonesia (WNI), beragama Islam, diwajibkan menutup aurat bagi wanita dan laki-laki, sehat jasmani dan rohani, serta tidak terlibat dalam organisasi terlarang serta adanya persyaratan khusus yang ditetapkan sesuai dengan tingkatan golongan Amil (petugas zakat) yang diperlukan.

Berdasarkan gambaran di atas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai bagaimana sebenarnya perencanaan dan pelaksanaan sumber daya manusianya apakah sudah sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan sehingga diambil sebuah judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan”**.

## **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui proses perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik pada manfaat teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan baik bagi penulis, para akademisi maupun masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya amil zakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan, dan berguna bagi referensi tambahan bagi perkembangan jurusan Manajemen Dakwah, khususnya konsentrasi Kelembagaan Islam (KIS).

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi lembaga-lembaga terkait, khususnya bagi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) provinsi Kalimantan Selatan dalam hal pengelolaan Amil Zakat dan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan dunia ketenaga kerjaan pada BAZNAS tersebut.

## E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap penulisan judul diatas, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah dari penulisan ini yaitu:

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management- HRM*) mengarah pada desain dan aplikasi sistem dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasional.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembatasan mengenai pengaturan peranan, perencanaan dan pelaksanaan manusia dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia atau SDM yang di maksud dalam penelitian ini adalah manusianya yang dalam hal ini dapat merencanakan dan melaksanakan secara optimal dari para Amil Zakat

---

<sup>2</sup>Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.1

<sup>3</sup>Josh Quittner dan Rebecca Musim Dingins, ‘‘Apple’s New Core: Exclusive: How Steve Jobs Made a Sleek Machine that Could Be the Home-Digital Hub Of the Future’’. Time:2002, h.26

di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan, selaku objek pelaksanaan dan perencanaan.

## **2. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya lembaga 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 Undang-Undang tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup><http://pusat.baznas.go.id/profil/> di akses pada tanggal 26 Juli 2018 pada jam 21:00 WITA

## **F. Penelitian Terdahulu**

Guna menghindari kesamaan penulisan dan plagiasi, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi karya Aang Anwar Mujahid 2012 Nim 1111053000033 Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul ‘Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) pada Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (BAZIS) DKI Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini membahas tentang bagaimana perencanaan SDM dan apa saja faktor pendukung dan penghambat SDM pada BAZIS DKI Jakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu: perencanaan SDM yang dilakukan oleh BAZIS DKI Jakarta memiliki dua tahapan program dalam perencanaan yaitu identifikasi dan penentuan jumlah pegawai, dan menggunakan berbagai macam instrumen dalam perencanaan SDM. Adapun strategi dalam pembinaan SDM menggunakan berbagai macam cara, metode pelatihan, pembinaan dan peningkatan dalam motivasi, profesionalisme pegawai yang dilakukan oleh BAZIS DKI Jakarta. Perbedaan dari penelitian saudara Aang Anwar Mujahid dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada studi kasus dan lokasi penelitian persamaan penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

2. Skripsi karya Mahmudah Al'Alamah Nim 2824133070 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada BAZNAS Tulungagung". Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini memfokuskan bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah yang dilihat dari rekrutmen, seleksi, pelatihan serta kompensasi di BAZNAS Tulungagung. Perbedaan dari penelitian saudari Mahmudah Al'Alamah dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada studi kasus dan lokasi penelitian persamaan penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Bagian awal skripsi terdiri dari:

- Halaman Sampul memuat judul, logo UIN Antasari, Nama, NIM, Universitas, Fakultas, Nama Kota, Tahun.
- Halaman Daftar Isi

Bagian BAB I Pendahuluan skripsi terdiri dari:

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Fokus Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Signifikansi Penelitian

- e. Defenisi Operasional
- f. Penelitian Terdahulu
- g. Sistematika Penulisan

Bagian BAB II Landasan Teori skripsi terdiri dari:

- a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian BAB III Metode Penelitian skripsi terdiri dari:

- a. Pendekatan dan jenis penelitian
- b. Subjek dan objek penelitian
- c. Lokasi penelitian
- d. Data dan sumber data
- e. Teknik pengumpulan data
- f. Analisis data
- g. Pengecekan keabsahan data

Bagian IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian V Penutup skripsi terdiri dari:

- a. Simpulan
- b. Saran