

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pengelolaan zakat harus adanya fungsi keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran dana yang terkumpul, namun fakta di lapangan sering menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan fungsi antara kedua komponen tersebut. Pengelolaan zakat hendaknya dapat digunakan untuk kepentingan yang lebih besar. Seperti peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan kesejahteraan masyarakat yang hingga saat ini masih jauh dari harapan. Produktivitas SDM sangat tergantung pada situasi lingkungannya. Ia akan berprestasi jika atas prestasinya itu dia dihargai. Sebaliknya jika upaya atau “*efforts*” yang dilakukannya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi. Penilaian ini dapat digunakan untuk menaikkan gaji, tunjangan, peningkatan jabatan atau pangkat.¹ Akan tetapi bagi orang yang tidak melaksanakan tugas, maka seorang pimpinan harus mampu memberikan *punishment* atau sanksi, misalnya dalam bentuk teguran.² Dewasa ini manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik. Berarti satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia

¹ Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), Cet. ke-1, Ed. 1, h. 200.

² Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), Cet. ke-1, h. 17.

menerima pendelegasian tugas dari para pimpinan yang memimpin satuan-satuan lainnya.³

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Berkenaan dengan itu, Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ إِحْدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبران)

“verily, Allah loves one who does his work with itqan (in order, targeted, and certain as well as complete).” (Reported by Thabrani)⁴

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)”.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.⁵ Tugas manajemen yaitu mencapai tujuan (*goal*). Setiap bagian mempunyai tujuan sebagai bagian dari tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan ini maka kita perlu melakukan kegiatan. Kegiatan yang dilaksanakan harus efisien. Efisiensi berarti mencapai tujuan

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), Cet. ke-7, Ed. 1, h. 31.

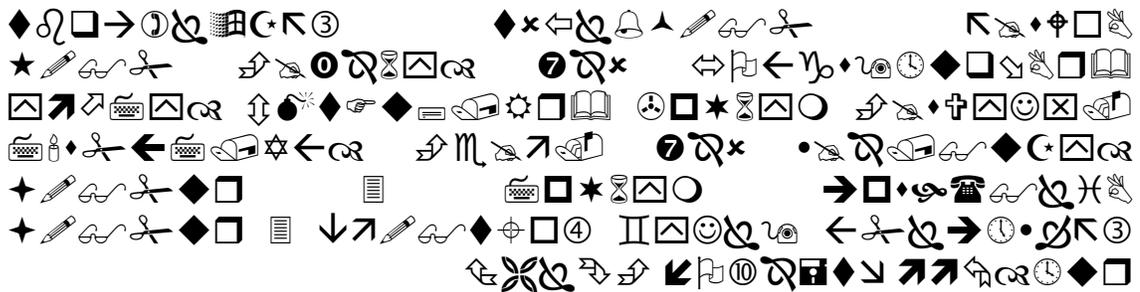
⁴Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Syariah Principles On Management In Practice*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 1.

⁵ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik, op.cit.*, h. 1.

dengan pengorbanan yang paling kecil. Efektif dilakukan dengan cara yang benar, waktu, dan dengan jumlah orang yang cukup tanpa melihat jumlah pengorbanan.⁶

Zakat dinilai sangat potensial dalam mengatasi problem kemiskinan, namun sampai sekarang angka kemiskinan masih tinggi. Untuk mengatasi keadaan ini yang harus dilakukan adalah pengelolaan dana zakat dengan sistem manajemen zakat yang efektif. Hanya saja teori manajemen dalam ekonomi Islam dalam prinsipnya lebih menekankan aspek spritual yakni hubungan manusia dengan Allah. Terutama masalah pengawasan, yang mana pengawasan dari Allah dalam setiap aktivitas manusia merupakan bagian dalam manajemen Islam.

Dalam terminologi ekonomi, akselerasi zakat ini disebut *multiplier effect*.⁷ Fenomena *multiplier effect* secara eksplisit dinyatakan Allah SWT dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 261, Allah berfirman:



Artinya:

“Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh

⁶ Sofyan Syafri Harahap, *op.cit.*, h. 51.

⁷ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: EKONISIA, 2004), Ed. 2, h. 248.

*bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipatgandakan (pahala) bagi siapa yang Dia kehendaki”.*⁸

Namun, dalam hal penimbunan dana yang telah dihimpun juga dikutuk oleh Allah karena dana kekayaan tak dapat beredar dan manfaatnya tidak dapat dinikmati oleh masyarakat. Dengan kata lain penimbunan mendapatkan keuntungan yang besar di bawah penderitaan orang lain.⁹

Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk oleh Pemerintah akan terus memperkuat legitimasinya dengan cara memberi inspirasi kepada rakyat tentang bagaimana mengejar kemajuan, memberi pelayanan yang adil, menyelesaikan masalah dengan cermat dan tepat agar dapat menghemat energi yang tidak terbuang sia-sia untuk menyelesaikan masalah yang mereka ciptakan sendiri.¹⁰ BAZ merupakan pengelola zakat yang pada awalnya menerapkan prinsip kerja yang berdasarkan manajemen, yakni adanya keteraturan dari segi dana yang meliputi pengumpulan maupun penyaluran. Untuk mengatur itu yang berperan utamanya adalah SDM yang ada di Badan Amil Zakat (BAZ) tersebut. Di Indonesia banyak badan zakat namun belum begitu efektif dalam mengentaskan kemiskinan yang mendera bangsa Indonesia dewasa ini. Seharusnya yang diperlukan adalah selalu menjalin *networking* (kerja sama) dengan

⁸ Ahmad Soenarjo, *dkk, Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), h. 65.

⁹ Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 80.

¹⁰ Syaukani, *dkk, Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), Cet. ke-4, h. 357-358.

badan zakat lainnya dan UU zakat sepenuhnya untuk diterapkan.¹¹ Untuk itulah dalam pengembangannya diperlukan sosialisasi yang jitu ke arah itu. Iklan mengawali proses awal sosialisasi pengenalan yang belum familiar dan memberikan *influence* (pengaruh) maupun pembelajaran pola pikir (*mindset*) terhadap masyarakat.¹²

Untuk itulah Badan Amil Zakat yang dikenal dengan BAZ adalah badan pengelola zakat (termasuk didalamnya hibah, kafarat dan wasiat) yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah yang terdiri dari unsur masyarakat dan Pemerintah Daerah dengan tugas mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama yang bertujuan untuk kemaslahatan umat. Pelaksanaan zakat yang berada di daerah Kabupaten Barito Kuala, diawali dengan adanya suatu Badan Amil Zakat (BAZ) yang terbentuk secara tersendiri yang didukung oleh Unit Pengumpul Zakat (UPZ). Kemudian BAZ ini diwacanakan ke dalam Raperda (Rancangan Peraturan Daerah) agar dalam pengelolaan zakat ini bisa lebih terkoordinir. Setelah itu dikeluarkanlah Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Barito Kuala No. 2 Tahun 2007 tentang pengelolaan zakat yang diatur dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat.¹³

¹¹ Heri Sudarsono, *op.cit.*, h. 257.

¹² Terence A. Shimp, *Periklanan Promosi Aspek Tambahan Komunikasi Terpadu*, (Jakarta: Erlangga, 2003), Ed. 5, Jilid. 1, h. 361.

¹³ Muslim, *Peraturan Daerah Kab. Batola No. 2 Th. 07 Tentang Pengelolaan Zakat*, (Marabahan: Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala, 2008).

Dalam pelaksanaan manajemen, suatu Badan Amil Zakat (BAZ) tentunya ada seorang pemimpin yang mengatur di dalamnya yaitu pimpinan atau yang mengetuainya. Suatu badan manapun, terlebih lagi dalam dunia organisasi atau badan, para pemimpin sangat penting. Karena pemimpin adalah orang yang selalu memotivasi para bawahannya, dalam mengembangkan segala sesuatu yang telah ada dan mengendalikannya. Pemimpin wajib mendayagunakan seluruh personilnya secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan BAZ dapat tercapai dengan optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan tiap-tiap individu, baik itu di dalam hal pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan, dan pengembangan.

Dengan manajemen yang lebih baik diharapkan BAZ di Kabupaten Barito Kuala semakin berkualitas serta dapat bersaing dengan Badan Amil Zakat (BAZ) lainnya yang berada di daerah Kalimantan Selatan. Dengan adanya penataan atau pengelolaan para pegawai dengan baik, akan membangun sebuah kepercayaan penuh pada badan tersebut, sehingga akan lebih terarah dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan bersama khususnya dalam bidang kepengelolaan yang terus ditingkatkan kualitasnya baik dari segi keahlian sumber daya manusianya, maupun dari jumlah pengurus yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya dalam sebuah badan yang masih kekurangan terhadap hal demikian, khususnya para pelaksana BAZ di Kabupaten Barito Kuala. Yang penulis amati, bahwasanya suatu badan terutama BAZ di Kabupaten Barito Kuala yang masih kurang terealisasi dengan baik terhadap perekrutan para pelaksana dalam BAZ. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh

BAZ lebih cenderung mengarah kepada lembaga atau badan, maupun sekolah tertentu untuk dijadikan UPZ BAZ. Sedangkan dari hasil observasi awal penulis bahwa keadaan manajemen kepengurusan UPZ tersebut kurang terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan karena kurang profesionalnya UPZ BAZ di mata masyarakat. Sebagai contoh masyarakat banyak membayar zakat lebih kepada tuan guru dari pada BAZ, sehingga fungsi BAZ sebagai pengelola zakat (pengumpulan maupun penyaluran) belum dapat berjalan optimal. Kemudian kurangnya dana dari pemerintah yang mengakibatkan BAZ sulit untuk meningkatkan SDM para pelaksananya. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini. Menjadikan peranan manajemen lebih penting dalam mengatur dan menata, serta mengelola para pengurus tersebut agar lebih terarah baik dalam kerjanya maupun dalam hal lainnya. Agar tujuannya bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Namun demikian, karena aspek yang ada dalam manajemen sumber daya manusia ini cukup banyak, yaitu mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, bargaining, keamanan, kontinuitas dan informasi, maka penulis mencoba membatasinya yaitu pembahasan masalah pada aspek rekrutmen. Dalam hal rekrutmen, masalah yang sangat mendasar yang dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau badan serta perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal. Bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau badan serta perusahaan tempat mereka bekerja bahkan setelah bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan

dituangkan kedalam sebuah skripsi yang berjudul, **"Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat di Kabupaten Barito Kuala"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang perlu dibahas terkait dengan Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat di Kabupaten Barito Kuala, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat di Kabupaten Barito Kuala?
2. Apa kendala dalam perekrutan Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat di Kabupaten Barito Kuala?

C. Operasional Permasalahan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka yang menjadi operasional permasalahan penelitian ini adalah pada dasarnya meneliti sejauhmana Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat di Kabupaten Barito Kuala dan kendalanya. Sehingga pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia dapat berjalan secara sinergi sebagaimana mestinya dan peruntukannya.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pola rekrutmen sumber daya manusia pada badan amil zakat di Kabupaten Barito Kuala.
2. Mengetahui kendala apa saja dalam perekrutan sumber daya manusia pada badan amil zakat di Kabupaten Barito Kuala.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Bahan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang berkewajiban, memperbaiki dan memotivasi sumber daya manusia pada badan amil zakat di Kabupaten Barito Kuala agar dapat terarah dengan baik.
2. Acuan dan masukan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti permasalahan yang lebih mendalam lagi, baik melanjutkan masalah yang ada atau spesifikasi yang berbeda.
3. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan serta sumbangan untuk memperkaya bahan kepustakaan.

F. Definisi Operasional

Agar lebih memperjelas maksud dari judul di atas dan untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahaminya, maka penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pola adalah bentuk (struktur), model atau suatu entitas yang dapat didefinisikan mungkin secara samar dan dapat di beri suatu identifikasi/nama. Jadi pola dalam permasalahan ini adalah bagaimana bentuk rekrutmen yang dilakukan badan amil zakat di kabupaten Barito Kuala.
2. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan suatu perusahaan.
2. Sumber daya manusia adalah orang yang menjalankan suatu kegiatan dalam pengelolaan BAZ di Kabupaten Barito Kuala, khususnya para pelaksana BAZ yaitu UPZ (unit pengumpul zakat) di Kabupaten Barito Kuala.
3. BAZ adalah badan organisasi pengelola zakat (termasuk di dalamnya hibah, kafarat dan wasiat) yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah yang terdiri dari unsur masyarakat dan Pemerintah Daerah dengan tugas mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama. Jadi yang penulis maksud dengan pola rekrutmen sumber daya manusia badan amil zakat adalah suatu hal bagaimana memilih atau merekrut para pelaksana BAZ sehingga dapat berjalan secara efektif khususnya di Kabupaten Barito Kuala.

G. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan yang penulis lakukan mengenai penelitian-penelitian yang terdahulu, berkaitan dengan permasalahan yang akan penulis teliti, maka didapatkan beberapa penelitian-penelitian diantaranya adalah :

Pertama : Skripsi oleh Jamilah angkatan 2001 yang meneliti masalah : “Praktek Zakat Bersyarat di Desa Tabunganen Pemurus Dua Kecamatan Tabunganen Barito Kuala”. Dengan latar belakang masalah tentang adanya pelaksanaan syarat yang ditetapkan oleh muzakki kepada calon penerima zakat, apabila persyaratan itu tidak disetujui maka muzakki tidak akan memberikan zakatnya kepada yang bersangkutan.

Kedua : Skripsi oleh Siti Fakhriati angkatan 1995 yang mengangkat masalah “Praktek Pendistribusian Zakat di Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan tentang kasus pemberi zakat oleh para muzakki kepada kalangan tertentu serta faktor yang menyebabkan pendistribusian zakat tersebut.

Ketiga : Skripsi oleh Wiwin Aprianti angkatan 2002 yang berjudul : “Penyalurkan Zakat Melalui Badan Amil Zakat di Kabupaten Banjar”. Dengan latar belakang masalah bahwasanya dengan adanya penyaluran dana zakat itu, jika dilakukan sebagaimana petunjuk pelaksanaannya, maka masyarakat muslimah akan merasakan banyak manfaat dari kegiatan tersebut, baik secara materi maupun immateri. Namun kegiatan tersebut tidaklah berjalan dengan lancar, karena ada

beberapa kendala yang menghambat, seperti kurang terorganisirnya penyaluran zakat dan kurang terasannya distribusi kepada masyarakat secara merata.

Keempat : Skripsi oleh Muhammad Nur Ihsan angkatan 2005 yang berjudul : “Zakat Produktif (Kendala dalam Pengelolaan dan Penyalurannya di Kota Banjarmasin)”. Dengan latar belakang masalah tentang masyarakat yang masih terpaku pada pengelolaan dan penyaluran zakat secara konsumtif, terbatasnya pengetahuan masyarakat , tetapi lebih pada penyampaian informasi dan kurangnya sosialisasi serta penyebaran informasi tentang pentingnya penyaluran dana zakat secara produktif. Sedangkan skripsi yang penulis angkat ini berjudul “pola rekrutmen sumber daya manusia badan amil zakat di Kabupaten Barito Kuala, yang mana latar belakang masalah ini mengenai pola rekrutmen sumber daya manusia yakni dalam hal kepegawaian, yang mana manajemen para pelaksana tersebut kurang terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya SDM dan kurang profesionalnya pelaksana BAZ pada penilaian masyarakat, sebagai contoh masyarakat banyak membayar zakat lebih kepada tuan guru dari pada BAZ, sehingga tidak terealisasi dengan baik. Kemudian kurangnya dana dari pemerintah yang mengakibatkan BAZ sulit untuk meningkatkan baik dari segi SDM. Jadi permasalahan yang penulis angkat ini memang berbeda dengan yang lain, dan baru pertama kali ini diangkat serta actual untuk diteliti, karena lebih fokus pada pola rekrutmen sumber daya manusia pada badan amil zakat yang bertempat di Kabupaten Barito Kuala.

H. Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, operasional permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematika penulisan.
2. Bab II Landasan teori berisikan tentang pola rekrutmen sumber daya manusia, proses rekrutmen dalam pola sumber daya manusia, kendala-kendala dalam rekrutmen, struktur (organisasi, tugas wewenang dan tanggung jawab badan amil zakat), fungsi dan syarat untuk menjadi BAZ.
3. Bab III Metodologi penelitian yang berisikan jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, dan tahapan penelitian.
4. Bab IV Laporan hasil penelitian memuat gambaran umum lokasi penelitian, laporan hasil penelitian dan analisis data.
5. Bab V Penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran.