

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan orang dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini merupakan suatu aset yang sangat berharga dalam organisasi. Sumber daya manusia ini akan bekerja dalam organisasi baik itu secara individu maupun berkelompok dan ikut mewujudkan pencapaian tujuan organisasi itu¹. Dalam dunia organisasi maupun kerja, sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan eksistensinya dikarenakan suatu organisasi atau pekerjaan tersebut akan bergerak jika ada penggerak atau pekerjanya. Suatu pekerjaan akan lebih mudah jika dikerjakan dengan orang yang banyak, suatu beban pekerjaan akan terasa lebih berat jika dikerjakan oleh sedikit orang, hal ini yang mendasari suatu organisasi atau dunia kerja itu membutuhkan sumber daya atau penggerak dalam membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi ada namanya kepala dan anggota, anggota memiliki fungsi untuk membantu kepala dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Ketika suatu organisasi memiliki sumber daya yang sedikit maka akan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Dengan tugas yang banyak seharusnya diperlukan sumber daya yang cukup agar bisa melaksanakannya

¹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016). H. 2.

secara efisien. Dengan mengelola sumber daya yang cukup dapat mempermudah segala tugas yang banyak menjadi lebih mudah untuk dikerjakan.

Penyelenggara zakat dan wakaf mengungkapkan bahwa pada bidang ini memiliki kelebihan beban kerja pada permasalahan wakaf. Permasalahan wakaf ini sangat penting pada bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf sebab jika tidak dikelola akan menimbulkan tanah wakaf diambil alih oleh ahli waris dikarenakan belum ada pensertifikatan tanah wakaf secara resmi. Berdasarkan dampak negatif yang telah diuraikan permasalahan zakat dan wakaf menjadi sangat penting untuk dikelola agar tidak terjadi kesalahpahaman di masyarakat. Hal ini lah yang menyebabkan keberadaan bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf sangat diperlukan di masyarakat untuk menertibkan kerja administrasi zakat serta wakaf.

Berdasarkan wawancara awal diperoleh informasi bahwa pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf di Kementerian Agama Kota Banjarmasin dan memperoleh hasil, bahwa pada bidang ini hanya terdapat 2 orang staf yang bertugas melakukan tugas-tugas yang ada pada bidang tersebut yakni 1 orang penyelenggara yang kedudukannya disetarakan dengan kepala seksi dan 1 orang staf pelaksana zakat dan wakaf. Padahal pada kenyataannya menurut informasi yang di dapat di sini tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang banyak. Sedangkan pekerjaan yang ada saat ini menumpuk sehingga 2 orang staf ini melakukan tugas kurang maksimal. Dengan begitu kita memiliki gambaran bahwa organisasi maupun dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mencukupi agar dapat mempermudah dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada. Kekurangan tenaga kerja dapat

menimbulkan suatu problem yang sangat menguras tenaga hingga dalam melaksanakan tugas menjadi kurang efektif dan efisien.

Akan tetapi dalam hasil studi pendahuluan yang ditemukan pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf, menurut penyelenggara zakat dan wakaf pada bidang itu masih dapat bisa diatasi, meskipun selama ini kondisi tersebut bisa ditangani namun menurut informasi yang didapatkan pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal. Buktinya dari hasil wawancara dengan bagian analis kepegawaian sejak pegawai lama telah pension hingga sekarang di tahun 2023, kurang lebih sekitar 20 orang pegawai lama yang pensiun tidak ada penambahan pegawai sampai saat ini yang menyebabkan banyak pegawai mendapat tambahan tugas pekerjaan. Penyelenggara zakat dan wakaf mengatakan sekarang ini pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf mengalami kekosongan sumber daya manusia di posisi pengelola wakaf dan pengolah data. Untuk sementara ini posisi tersebut dibantu oleh staf lain untuk mempermudah segala urusan di Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Setidaknya ada 4 orang yang mengelola di Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf, 1 orang mengurus pada posisi pengelola wakaf, 1 orang di posisi pengelola zakat, 1 orang bertugas pada pengolah data, dan 1 orang lagi sebagai pemimpin.

Peneliti memiliki gambaran bahwa dengan kondisi yang kekurangan bantuan tenaga kerja atau sumber daya manusia maka bisa dipastikan dalam menjalankan tugas yang ada tidak akan maksimal. Disinilah yang menjadi masalahnya apakah dengan kondisi yang kekurangan sumber daya manusia dapat mengerjakan tugas secara maksimal. Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf mempunyai tugas untuk melakukan pelayanan, melakukan bimbingan-bimbingan teknis, mengelola data-data

dan informasi yang ada, serta melakukan penyusunan rencana-rencana dan pelaporan pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Dengan mengacu pada tugas dari Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kementerian Agama Kota Banjarmasin peneliti mendapat asumsi bahwa adanya kesenjangan antara teori dan praktik, karena itu peneliti mendapat pertanyaan bagaimana tugas-tugas yang ada bisa dikerjakan secara maksimal dengan keterbatasan sumber daya manusia.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf ini, bagaimana cara melakukan tugas yang banyak bisa dilakukan dengan sumber daya yang sedikit, tentu dalam melakukan pekerjaan ini sangat dibutuhkan strategi agar tugas yang banyak itu dapat dikerjakan secara maksimal. Selain ingin mencari tahu strategi apa yang digunakan oleh penyelenggara serta pelaksana zakat dan wakaf dalam mengatasi tugas yang banyak dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, peneliti juga ingin mencari tahu kendala-kendala apa saja yang terjadi ketika melaksanakan tugas-tugas tersebut dan bagaimana cara mengatasinya.

Maka dari itu peneliti berkeinginan bahwa hasil dari penelitian ini akan membawa dampak yang baik untuk selanjutnya, baik itu organisasi lain yang ingin menerapkan strategi yang dilakukan oleh penyelenggara serta pelaksana zakat dan wakaf di Kemenag Kota Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf?

2. Apa saja kendala dalam strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf?
3. Bagaimana solusi kendala pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf?

C. Tujuan Penelitian

Sehubung dengan paparan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka peneliti menyimpulkan tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf.
3. Untuk mengetahui bagaimana solusi kendala pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf.

D. Signifikansi Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis untuk peneliti maupun pembaca sekalian. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Memberikan pemahaman dan menambah pengetahuan mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan memaksimalkan pegawai yang ada.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian secara praktis diharapkan agar dapat memberikan manfaat untuk Kementerian Agama Kota Banjarmasin dalam mempersiapkan perencanaan dan strategi agar mempermudah dalam menjalankan tugas-tugas yang ada.

E. Definisi Operasional

1. Strategi

Adapun yang dimaksud dari strategi dalam penelitian ini adalah, suatu tindakan dalam merencanakan pembinaan, dan peningkatan kinerja pegawai dengan baik, sehingga dapat dilaksanakan oleh pegawai secara profesional.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun yang dimaksud dari manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah, ilmu tentang bagaimana cara mengatur sumber daya atau tenaga kerja secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama.

3. Sumber Daya Manusia

Adapun yang dimaksud dari sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah, staf yang ada di Kementerian Agama Kota Banjarmasin pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf.

4. Kementerian Agama Kota Banjarmasin Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf

Adapun yang dimaksud dari Kementerian Agama Kota Banjarmasin Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf dalam penelitian ini adalah, suatu lembaga yang mempunyai tugas untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang agama khususnya pada Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Jadi penelitian ini dibatasi pada fungsi dan tugas di Bidang Penyelenggara Zakat dan Wakaf.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Skripsi berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian-Agrobisnis Perkebunan Medan (STIP-IP)” yang ditulis oleh Kurnia Sari mahasiswi Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara Medan tahun 2021². Membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan STIP-AP Medan secara umum ialah, anggota perpustakaan akan ditentukan oleh wakil ketua 2 selaku Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia di STIP-AP Medan. Selanjutnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada deskripsi kerja akan ditetapkan oleh Kepala Perpustakaan, berdasarkan dari hasil rapat yang telah dilaksanakan dengan staf Perpustakaan STIP-AP. Kemudian hasil rapat itu akan diusulkan ke Wakil Ketua 1. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang cara memanajemen sumber daya manusia yang terdapat di sana. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu lebih memfokuskan kepada cara penerapan sumber daya manusia di sana.

2. Skripsi berjudul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur” yang ditulis oleh M. Khoirul Rozaqin mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2021³. Membahas tentang penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen

² Kurnia Sari, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian-Agrobisnis Perkebunan Medan (STIP-IP)” (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021).

³ M. Khoirul Rozaqin, “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).

sumber daya manusia di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur telah sesuai, baik itu dalam kejelasan tugas dan tanggung jawab pengurus pondok pesantren. Dengan melihat bukti bahwa pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan pendukungnya telah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pemberdayaan masyarakat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang bagaimana cara memajemen sumber daya manusia baik itu berkenaan dengan perencanaan kerja serta pembagian tugas diantara anggota pengurus. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu lebih memfokuskan bagaimana cara menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan sosial keagamaan di pondok pesantren.

3. Skripsi berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)” yang ditulis oleh Ningsih Mahasiswi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tahun 2019⁴. Membahas tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan melakukan strategi seperti sebagai berikut; strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan sesuai kebutuhan

⁴ Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)” (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses Pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang sistem rekrutmen staf, dan penempatan posisi kerja karyawan, pencapaian peningkatan kinerja staf. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dalam menganalisis menggunakan analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS. Sedangkan peneliti dalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada bagaimana perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Staffing*), Pengerahan/penggerakan (*Directing/Leadership*), dan Pengendalian (*Controlling*).

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap apa yang peneliti tulis. Sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut: Bagian awal yang terdiri dari Halaman Sampul berisi Judul, logo UIN Antasari Banjarmasin, nama, NIM, universitas, fakultas, program studi, nama kota dan tahun, dan daftar isi. Bagian isi terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi/kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu,

sistematika penulisan, kajian teori, metode penelitian. Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka sementara dan daftar riwayat hidup.