BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan unsur utama yang memiliki nilai potensi atau unsur tertentu yang memberikan pengaruh dan peran penting bagi kehidupan yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia menjadi perhatian khusus bagi organisasi dan lembaga karena merupakan kunci utama untuk menggerakkan organisasi guna mengahadapi perkembangan zaman yang begitu pesat.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan. Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. (Sutrisno, 2015, hal. 3) Sumber daya manusia harus dikelola karena memiliki peran sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang akan berujung terhadap terhambatnya kemajuan organisasi. Karena sumber 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 bahkan dalam sebuah organisasi atau kepemimpinan perusahaan, suatu bagian khusus dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengkplorasi sumber

daya manusia. Hal ini tentu karena hasil kinerja dan karya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. (Rival, 2004, hal. 14)

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Jasiyah /13:45

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (١٣)

"dan dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bum semuanya, (sebgai rahmat) dari pada –Nya sesungguhnya pada yang demikian itu tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.

Pada ayat ini Allah SWT memberikan pengertian bahwa Allah SWT menciptakan manusia, mengembangbiakkannya, memberi taufik, menjaga dan memelihara, dan memberi nikmat agar dengan nikmat itu manusia dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai hamba Allah. Semua rahmat tersebut diberikan kepada manusia sejak permulaan adanya, sampai akhir kehidupannya di dunia ini dan sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan yang di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah dimuka bumi sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. (Kementrian Agama RI, hal. 499)

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 dengan adanya perencanaan maka proses tercapainya sumber daya manusia atau SDM yang berkualitas dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan 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.

إِنّ الله يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمُ عَمَلا أَنْ يتْقِنَهَ

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas). (HR. Thabrani). (Sulaiman, 1415 H, hal. 897)

Hadist diatas memberikan bagaiman pentingnya sebuah perencanaan yang memiliki peran yang sangat penting terhadap pengembangan Sumber daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi yang di sediakan pemimpin namun, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja lembaga pula. Manusia adalah faktor yang terpenting dominan dalam sebuah lembaga dan organisasi yang sedang melakukan sebuah proses mewujudkan tujuan dan keinginan akan cita-citanya, terlebih lembaga yang bertujuan menyiapkan SDM. (Wibowo, 2013, hal. 432)

Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang mendasar bagi lembaga sehingga harus menjadi prioritas dalam menerapkam visi-misi dan mencapai tujuan lembaga. Upaya untuk meningkatkan kempuan profesional harus terus dilakukan. Profesional seperti inilah yang seharusnya terus di lestarikan untuk menguhkan lembaga. Dan juga diperlukan manajemen yang matang dan tepat untuk mengembangkan SDM agar kedepan semakin meningkat kinerjanya. (Wibowo, 2013, hal. 432)

Langkah-langkah pengembangan karyawan atau Sumber daya manusia yaitu suatu alternatif atau cara untuk memperoleh pengembangan itu sendiri guna melahirkan SDM yang berkualitas untuk memenuhi prosedur dari lembaga agar mampu membawa lembaga kearah tujuan yang diinginkan dengan kinerja kerja yang profesional langkah langkah awal yang mendasar dalam proses perencanaan pengembangan karyawan berupa pelatihan, pendidikan rotasi jabatan dan pemberian motivasi.

Pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari, dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. (Dwi Wahyudi, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana, 2014, hal. 3)

Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap Sumber daya Manusia sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan

tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah lembaga dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan akan meningkat. (Turere, 2013, hal. 10)

Rotasi jabatan, langkah ini dilakukan dengan cara menugaskan karyawan untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila karyawan memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya dengan jabatan yang baru. Dengan dengan demikian rotasi jabatan dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia karena akan memperluas pengalaman jkerja para karyawan. (Dwi Wahyudi, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana, 2014, hal. 4)

Motivasi merupakan fakor yang paling menentukan bagi sumber daya manusia dalam bekerja. Motivasi merupakan respon terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja dengan semangat serta keinginan yang kuat dan pengaruh lingkunagn kerja yang memuasakan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. (Potu, 2013, hal. 1208)

Langkah-langkah pengembangan karyawan sangat di perlukan oleh suatu lembaga dan instansi agar dapat memanfaakan Sumber daya Manusia yang dimiliki untuk menyusun program dan menangani permaslahan yang dihadapi oleh lembaga untuk itulah diperlukan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia. Salah satu lembaga yang perlu langkah- langkah pengembangan

sumber daya mansuia atau karyawan adalah badan amil zakat nasional (BAZNAZ). BAZNAS merupakan badan resmi dan satu- satunya yang di bentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan Presiden RI No. 8 tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi mengihimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintaah nonstructural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri agama. (Soemitra, 2009, hal. 441)

Menurut Erwani pimpinan BAZNAS Kabupaten Tanah Bumbu menjelaskan bahwa BAZNAS Kabupaten Tanah Bumbu mengalami peningkatan dalam hal pelayanan khusunya penghimpunan dan penyaluran zakat tetapi di samping itu pengembangan Sumber Daya Manusia masih sangat di perlukan di lembaga (BAZNAS) khususnya yang ada di Tanah Bumbu mengingat BAZNAS Kabupaten Tanah Bumbu masih tergolong sangat muda dan mayoritas karyawan dengan latar pendidikan dan pengalaman yang berbeda. sehingga perlu manajemen yang mempuni dan menerapkan langkah-langkah pengembangan karyawan guna meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan yang telah disusun oleh lembaga. (Erwani, Wawancara Pribadi, 2020)

Memperhatikan pada persoalan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis disini tertarik untuk melakukan penilitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“MANAJEMEN PENGEMBANGAN KUALITAS KARYAWAN DALAM UPAYA PENGOPTIMALAN KINERJA (STUDI KASUS PADA BAZNAZ KABUPATEN TANAH BUMBU)”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran perencanaan dan pelaksanaan manajemen pengembangan kualitas karyawan dalam upaya pengoptimalan kinerja di BAZNAS Tanah Bumbu?
2. Apa saja kendala dalam perencanaaan dan pelaksanaan pengembangan kualitas karyawan di BAZNAS Tanah Bumbu?

C. Tujuan penulisan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
   a. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan pengembangan kualiats karyawan di BAZNAS Tanah Bumbu.
   b. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam pelakasanaan pengembangan kualitas karyawan di BAZNAS Tanah Bumbu
2. Manfaat Penelitian
   a. Secara teoritis

      Diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam pembangunan wawasan keilmuan bagi perkembangan ilmu ekonomi secara luas dan secara khusus dalam manajemen sumber daya manusia.
   b. Diharapkan dapat dikaji materi-materi yang berhubungan dengan dengan manajamen pengembangan kualitas karyawan dalam pengoptimalan kinerja.

c. Secara Praktis

1) Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan dan menambah wawasan peneliti dalam manajemen Sumber Daya Manusia pada badan amil zakat.
2) Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan terkait Manajemen pengembangan kualitas karyawan dalam pengoptimalan kinerja.
3) Bagi intansi terkait, diharapkan dapat memberikan masukan serta saran mengenai analisis Manajemen pengembangan kualitas karyawan dalam pengoptimalan kinerja.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami dalam penelitian maka diberi penjelasan sebagai berikut:

1. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunanan sumber daya organisasi lainya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Wijayanto, 2012, hal. 1) hal yang dimaksud peneliti disini adalah upaya-upaya berupa perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok.
2. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatakan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. (Tjiptono, 2011, hal. 2) yang dimaksud disini adalah bagaimana usaha meningkatkan pengetahuan serta keterampilan agar pelaksanaan tujuan lebih efisein.

3. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. (Purnama, 2016, hal. 27) maksdunya peneliti yaitu karyawan adalah individu yang menjalankan, menggerakan dan komponen utama dalam sebuah lembaga.
4. Pengoptimalan adalah suatu proses kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan suatu pekerjaan menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fumgsional, atau lebih efektif serta mencari solusi terbaik dari beberapa masalah agar tercapai tujuan sebaik-baiknya sesuai dengan kriteria tertentu. (Purnama, 2016, hal. 27) maksud nya adalah suatu proses peningkatan individu mapaun kelompok dimana segala sesuatu diarahkan untuk menuju sesuatu yang lebih baik, lebih tinggi dan sebagianya.
5. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja karyawan. (Nawawi, 2013, hal. 212) adapun kinerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan dapat dapat dinilai dari hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

E. Kajian pustaka

Untuk menghindari kesalah pahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang peniliti angkat maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penilitian

ini dengan penelitian yang telah ada. Berikut penelitian sejenis yang telah diteliti yaitu:

1. Penelitian dari Mita Egi Dia Safitri 2015 mahasiswa jurusan Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan judul *"Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin)"* penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini terfokus pada strategi apa saja yang digunakan pada pegadaian syariah guna mendapatkan pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan yang berkualitas baik. Pada hasil penelitian ini diketehaui pertama pengembangan dan pengoptimalan yaitu terfokus pada perencanaan tenaga kerja, rekrtumen dan seleksi,. Perbedaan dari peneliti saudari Mita Egi Dia Safitri yaitu beliau lebih terfokus pada Strategi sedangkan peneliti lebih terfokus pada manajemen berupa perencanaan untuk pengoptimalan kinerja seperti pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan dan pemberian motivasi dan perbedaan kedua yaitu pada lokasi penelitian.
2. Penelitian dari Rizal Anshari mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dengan judul penelitian "*Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)"* pada penelitian ini bersifat deskriptif yang mendeskripsikan tentang tujuan mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan

Ekonomi Islam.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep teori ekonomi Islam mengenai pengembangan sumber daya manusia mengharuskan sumber daya manusia memilikiempat sifat yang dimilki Rasulullah SAW, yaitu *shidiq, amanah, tabligh,* dan*fathanah.* Selain itu sumber daya manusia itu harus memiliki *syariah skill*\(kemampuan mengembangkan keahlian dibidang syariah) dengan mempelajari materi tentang tauhid (akidah), syariah dan muamalah yang harus menjadi suatu kesatuan tidak terpisah-pisah. perbedaan dari penelitian saudara Rizal Anshari dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dimana peneliti lebih fokus pada pelaksanaan perencanaan berupa pelatihan, rotasi jabatan dan motivasi perbedaan yang kedua pada yaitu pada studi kasus dan lokasi penelitian persamaan nya menggunakan penelitian deskriftif kualitatif.

3. Penelitian dari Miranda (2019), jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul penelitian *"manajemen sumber daya Manusia di Badan Amil Zakat Nasiaonal (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan"* pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan Deskriptif kualitatif. Penelitian ini memfokuskan bagaimana penerapan manajemen sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada BAZNAZ Kalimantan Selatan seperti penerapan prinsip syariah dalam proses rekrtutmen. Perbedaan dengan peneliti yang akan peneliti lakukan yaitu dimana peneliti lebih terfokus pada pelaksanaan perancanaan pengembangan karyawan seperti pelatihan,

rotasi jabatan dan motivasi dan perbedaan yang pada studi kasus dan lokasi penelitian persamaan nya menggunakan penelitian deskriftif kualitatif.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan, maka penulis menggunkan beberapa bab, yaitu:

Pada bab I, pendahuluan yang memuat kerangka dasar penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah yang memaparkan alasan penulis meneliti masalah yang kemudian ditulis sebagai skripsi. Selanjutkan rumusan masalah, dibuat untuk mengonfirmasikan permasalahan dasar yang akan dibahas, adapun jawaban dari rumusan masalah dituangkan pada tujuan penelitian. Agar mempermudah pemahaman dan tidak terjadi kesalahpahaman definisi maka dibuatlah definisi operasional, kemudian kajian pustaka yang merupakan bahan perbandingan hasil penelitian dan sistematika penulisan sebagai kerangka acuan penulisan skripsi ini. Sistematika penulisan untuk memaparkan secara teoritis sub-sub bagian materi yang tersususn secara naratif.

Bab II, adalah landasan teori yang berisi penguraian masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori yang mendukung melalui buku, literatur, dan juga sumber informasi dan refrensi lain yang berkaiatan dengan masalah yang diteliti sehingga membentuk suatu pemikirn yang logis dan sistematis yang pertama, teori manajemen meliputi definisi, formulasi, dan jenis-jenis manajemen, kedua, teori pengembangan sumber daya manusia meliputi

manajamen sumber daya manusia, kinerja karyawan, perencanaan strategis, pengembangan, sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Bab III, metode penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data tahapan penelitian. Setelah data terkumpul maka dilakukanlah teknik pengolahan dan analisis data dan yang terakhir yaitu tahapan penelitian yang mencakup tahapan-tahapan dalam prosedur penelitian.

Bab IV, berisi tentang data umum dan data khusus serta hasil penelitian di BAZNAZ Tanah Bumbu meneganai manajemen pengembangan kualitas Karyawan dalam Upaya pengoptimalan Kinerja. Selanjutnya membahas tentang analisis data dan hasil dari analisis serta pembahasannya yang disesusaikan dengan metedologi penelitian pada bab III, sehingga akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah.

Bab V, berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan ringkasan terhadap pembahasan dan analisis sebelumnya.