

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa yang semakin berkembang ini, masyarakat semakin selektif memilih kualitas lembaga zakat untuk menitipkan zakat kepada lembaga yang mereka nilai terjamin mutunya. Maka tak heran apabila lembaga-lembaga zakat kini saling berbenah melakukan terobosan-terobosan dan merancang strategi guna meningkatkan kinerja amilnya dan meningkatkan kualitas pelayanan zakat, infaq, dan shadaqoh.

Mengenai pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqoh, di Indonesia sendiri ada lembaga-lembaga yang fokus dalam pengelolaan zakat yang ada dalam naungan pemerintah yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAZ) dan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAZ). Dan salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional itu adalah Pusat Zakat Umat (PZU).

Pusat Zakat Umat (PZU) adalah lembaga amil zakat yang berkhidmat untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemberdayaan umat dalam bidang dakwah, pendidikan, sosial, ekonomi, dan kesehatan. Dalam perjalanan sejarahnya, pusat zakat umat konsisten berkiprah dan mengabdikan untuk kesejahteraan dan pemberdayaan umat dan keberadaannya Pusat Zakat Umat memberi nilai manfaat bagi umat. Tentu saja pada masa yang semakin berkembang ini, pusat zakat umat masih tetap bertahan dan senantiasa ditumbuhkembangkan serta turut mendeterminasi dalam menjaga dan menyelamatkan umat dalam bidang ibadah maupun sosial.

Awal mulanya, Pusat Zakat Umat (PZU) berada pada naungan ormas Persatuan Islam (PERSIS) sejak dibentuknya tahun 1992 pusat zakat umat melakukan pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqoh yang di namai *jam'I* zakat yang awal penghimpunan dana zakat bersifat tradisional. Penghimpunan zakat dihimpun dari pesantren-pesantren PERSIS, masjid-masjid binaan PERSIS, serta mensosialisasikan penghimpunan zakat pada masyarakat melalui *door to door*, *muzzaki to muzzaki*, di bawah bidang amaliyyah PERSIS.

Dari mulanya di kelola secara tradisional, hingga keluarlah Undang-Undang pada tahun 1998 yang mengharuskan bahwa pengelola dana zakat hanya ada dua bagian dan harus berbentuk lembaga, yaitu BAZNAS dan LAZNAS. Maka pada tahun 2001 ormas PERSIS mengurus legalitas perizinan LAZ, sehingga pada tahun yang sama keluarlah SK Kemenag No. 552 tahun 2001 dan sejak itulah Pusat Zakat Umat resmi sebagai lembaga pengelolaan zakat.

Dengan keluarnya SK Kemenag No. 552 tahun 2001 dan di tetapkan sebagai lembaga amil zakat yang berskala nasional, maka pusat zakat umat pun berbenah dalam pengelolaan zakat. Maka pada tahun 2003, pusat zakat umat menetapkan target untuk penghimpunan dan pemberdayaan zakat, infaq dan shadaqoh pada cangkupan yang lebih luas. Kemudian lembaga *membranding* kembali penyebutan yang dalam SK legalitas lembaga zakat adalah Lembaga Amil Zakat Persis menjadi Pusat Zakat Umat.

Pada fase perkembangan, maka lembaga dituntut untuk semakin professional dalam penghimpunan dana zakat dan memberikan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat. Namun seiring waktu, lembaga mulai berhadapan dengan berbagai hambatan-hambatan dan tantangan baru sesuai dengan modernisasi organisasi karna organisasi adalah sebuah bentuk kerja sama antar manusia yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Diantara hambatan yang dirasa saat ini justru muncul dari segi peningkatan kualitas para amilnya. Yang pada mulanya bersifat tradisional kini di tuntutan harus lebih professional dalam segala bentuk yang berkenaan dengan pengelolaan zakat. Pada realitanya tidak semua amil yang mengelola lembaga sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditekuni selama ini, seperti beberapa amil yang bukan lulusan pada bidang akuntansi namun mengelola keuangan di lembaga yang pada akhirnya mungkin saja bisa berdampak pada kualitas pelayanan.

Untuk itu, lembaga harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas amil dalam meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat. Sumber daya manusia harus di *manage* dengan benar sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada lembaga.

Mengingat bahwa Zakat sesungguhnya merupakan instrumen kebijakan Islam yang sangat luar biasa potensinya. Potensi zakat ini jika digarap dengan baik, akan menjadi sumber pendanaan yang sangat besar, sehingga dapat menjadi kekuatan pendorong pemberdayaan ekonomi umat dan

pemerataan pendapatan. Ujung dari semua itu akan bermuara pada meningkatnya perekonomian bangsa (Edwin , 2007: 211).

Maka, dalam pengelolaan itulah di butuhkan manajemen yang handal guna menjalankan pergerakan organisasi dan sampai pada capaian tujuan organisasi atau lembaga. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat di tingkatkan (Hasibuan, 2006: 1). Menurut T. Hani Handoko, ada tiga alasan utama mengapa manajemen di perlukan, *pertama* bahwa manajemen di perlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai, *kedua* manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang saling bertentangan dari pihak yang punya kepentingan dalam organisasi, *ketiga* manajemen di butuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi (Handoko, 2001: 104). Maka di kuatkan oleh pernyataan Hanry Fayol, bahwa Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan atau control terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Manajemen memiliki Enam unsur diantaranya: *Man* (Manusia) *Money* (Uang) *Materials* (Bahan Baku) *Machines* (Mesin) *Methods* (Metode) *Market* (Pasar) (Hasibuan, 2006: 6). Dari keenam unsur itu yang paling berperan penting adalah manusia. Maka karnanya, manusia atau

SDM harus memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam mengelola lembaga zakat.

SDM pun perlu di atur dengan baik guna mempermudah setiap kegiatan, untuk itu manajemen sumber daya manusia pun menjadi salah satu acuan dalam menjadikan SDM lebih bertanggung jawab dan sesuai dalam bekerja dengan mematuhi aturan yang ada guna terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2006: 10). Begitupun dalam pengelolaan lembaga zakat saat ini, lembaga zakat memberlakukan MSDM sebagai alat untuk memudahkan tenaga kerja atau *amil* menjadi lebih faham akan tugas dan pekerjaan yang harus di selesaikan lalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Lembaga zakat akan baik dan berjalan dengan lancar apabila kinerja amil dalam mengelola zakat selalu baik dan tanpa kecacatan kerja sedikitpun. Tak jarang umat menilai suatu lembaga zakat itu amanah dilihat dari kinerja amil yang produktif, inovatif, dan kreatif. Maka tugas lembaga memberikan sarana dan pra sarana kepada amil zakat agar kinerja amil semakin meningkat dan kepercayaan pelanggan semakin meningkat pula kepada lembaga zakat. Masyarakat semakin pintar memilah dan memilih lembaga zakat untuk menitipkan zakat nya pada lembaga tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi penting di saat lembaga harus mencapai tujuan-tujuan yang telah di sepakati di awal pembentukan lembaga zakat. Maka dalam tatanan ini, implementasi Manajemen Sumber

Daya Manusia berguna untuk mengeruk calon amil zakat yang kompeten melewati rekrutmen yang telah dilaksanakan dan meningkatkan Kinerja amil zakat melewati pelatihan dan pengembangan dalam mengelola lembaga zakat. Lebih lanjut, Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gouzali, di kutip dari Kadarisman pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan setiap organisasi. Agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka di harapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang di gunakan oleh perusahaan (Kadarisman, 2013: 5). Selanjutnya mengevaluasi kinerja amil guna mengetahui kekurangan dalam pelayanan dan senantiasa memberikan inovasi dalam pelayanan zakat dan memberikan penilaian atas kinerja amil zakat.

Pada fokus penelitian ini, menurut penulis manajerial dalam mengelola Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kinerja amil zakat dan kualitas Lembaga Amil Zakat ini mempunyai peran penting. Maka, Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengembangkan efektivitas kerja sumber daya manusia di dalam organisasi, selanjutnya memperbaiki kualitas tenaga kerja sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasi, memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi pada organisasi, dan yang terakhir menyeimbangkan

antara tujuan masing-masing individu dan menyelaraskannya hingga mampu bergerak dalam irama yang sama demi mencapai tujuan bersama. *Man* (Sumber Daya Manusia) termasuk dalam unsur-unsur manajemen dan di tempatkan di nomor pertama sebelum *Money* (Uang) *Materials* (Bahan Baku) *Machines* (Mesin) *Methods* (Metode) *Market* (Pasar), ini menunjukkan bahwa *Sumber Daya Manusia* (Man) memegang peran penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau lembaga. Maka, Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat“**



B. Pertanyaan dan Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan pokok masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka penyusun merumuskan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Rekrutmen Amil di Pusat Zakat Umat (PZU) ?
2. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Amil di Pusat Zakat Umat (PZU) ?
3. Bagaimana Evaluasi kinerja Amil di Pusat Zakat Umat ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan dalam rumusan masalah, karenanya tujuan penelitian ini diarahkan pada upaya untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Rekrutmen Amil di Pusat Zakat Umat (PZU)
2. Untuk mengetahui Pelatihan dan Pengembangan Amil di Pusat Zakat Umat (PZU)
3. Untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Amil di Pusat Zakat Umat (PZU)

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan ilmu manajemen, khususnya yang berhubungan dengan pengembangan *core* manajemen dakwah. Hasil penelitian terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Amil di pusat zakat umat

ini dapat dijadikan suatu model manajemen Sumber Daya Manusia yang bisa diteladani oleh lembaga-lembaga lainnya.

1. Secara Akademis

Secara akademis kegunaan penelitian ini diharapkan berguna bagi pengetahuan ilmiah dan dapat menambah hasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola zakat serta memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembang teori-teori dan konsep-konsep dalam melakukan penerapan manajemen SDM dalam lembaga Amil Zakat.

2. Secara Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan tentang pengaplikasian bagaimana sebuah Lembaga Amil Zakat (LAZ) sebagai badan yang turut serta sebagai pihak yang menghimpun, mengelola sampai pada penyalur dana zakat bagi para mustahik sehingga tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan melalui manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil penelitian sebelumnya

Penulis juga menemukan hasil penelitian yang relevan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

Penelitian yang di lakukan oleh Hendi Rochimat yang berjudul “ Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada pengurus LDM periode 2005-2006 “ tahun 2006 di LDM KBM UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada pengurus Lembaga Dakwah Mahasiswa periode 2005-2006, yang di buktikan melalui proses pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan. Metode yang di gunakan dalam peelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu menggambarkan bagaimana Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh LDM KBM UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumen. Setelah terkumpul, maka di lakukan pendekatan logika.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah, pengadaan pengurus cukup baik, yang dibuktikan dengan tersedianya pengurus sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang hal ini merupakan tujuan dari pengadaan. Pengembangan pengurus cukup baik hal ini di buktikan dengan dilakukannya proses pendidikan dan latihan secara terus menerus dan hal ini juga dapat di lihat pasca pendidikan dan pelatihan timbulnya pemahaman terhadap materi oleh peserta didik. Sedangkan pemeliharaan pengurus cukup, hal ini di buktikan dengan loyalitas pengurus yang tinggi pada LDM KBM UIN Sunan Gunung Djati Bandung, walau sikap semua ini tidak dimiliki oleh semua pengurus.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada pengurus LDM KBM UIN Sunan Gunung Djati Bandung periode 2005-2006 cukup baik dengan melihat data-

data yang ada dan dianalisis dengan teori yang bersangkutan dengan pembahasan ini.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Ira Fitriani Juariah yang berjudul “ Pola Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pengadaan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah “ tahun 2013 di Bank Mandiri Syariah KCP Ujung Berung Bandung. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengadaan tenaga kerja pada pola rekrutmen, seleksi, dan penempatan kepada calon tenaga kerja yang melamar ke Bank Mandiri Syariah. Maka, untuk merealisasikan unsur-unsur dalam aktivitas pengadaan tenaga kerja yaitu subyek (bagian HRD), Objek (pelamar), sumber perekrutan, metode perekrutan, kriteria perekrutan, langkah-langkah seleksi, dan proses penempatan atau orientasi terhadap lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan study dokumentasi, sedangkan untuk menganalisis data di gunakan analisis data dengan penafsiran semata-mata.

Hasil penemuan di lapangan ialah bahwa dalam proses pengadaan tenaga kerja yang dilakukan Bank Mandiri Syariah kantor cabang pembantu mengikuti system manajemen yang di tentukan oleh Bank Mandiri Pusat. Walaupun Bank Mandiri Syariah KCP Ujung Berung ini baru akan menginjak usia tiga tahun, kiprahnya dalam dunia bisnis per-Bankan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Buktinya setiap tahun nasabahnya

selalu meningkat. Hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia yang ada di bank mandiri syariah, hasil dari proses pengadaan tenaga kerja melalui perekrutan, penyeleksian, dan penempatan. Dalam proses perekrutan bank mandiri syariah melakukan tiga jalur perekrutan, yaitu: regular, MDP, dan online test. Pada penyeleksian, calon pelamar mengikuti empat tahapan test, yaitu: seleksi administratif, seleksi pengetahuan umum, seleksi psiotest, wawancara dan tes kesehatan. Terakhir dalam proses penempatan, tenaga kerja yang di terima untuk mengikuti pelatihan selama dua minggu yaitu *basic training* dan *basic financing*. Sehingga tujuan sumber daya manusia itu sendiri yaitu *the right man on the right place at the right time and the right situation*.

Dan penelitian yang di lakukan oleh Laela Faridah yang berjudul “ Pola Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Program Beasiswa Pemimpin Bangsa Bagi Mahasiswa Berprestasi “ pada tahun 2013 di dompet dhuafa. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perekrutan calon siswa penerima beasiswa pemimpin bangsa, proses pengembangan yang dilakukan dan bagaimana mekanisme pengendalian yan dilakukan yang dilakukan kepada mahasiswa penerima beasiswa pemimpin bangsa.

Metode yang di lakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian inidilakukan dengan menempuh langkah-langkah: menentukan lokasi penelitian, menentukan metode penelitian, menentukan jenis dan sumber data, menentkukan teknik pengumpulan data, dan akhirnya mengelola dan menganalisis data.

Hasil dari penelitian ini ialah bahwa pola manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa berprestasi di dompet dhuafa adalah optimal di sebabkan oleh beberapa factor, yaitu: pertama, perekrutan yang optimal sehingga calon kandidat penerima beasiswa pemimpin bangsa merupakan kader terbaik dari kalangan umat islam yang siap tampil menjadi pemimpin di masa depan. Kedua, proses pengembangan mahasiswa penerima beasiswa pemimpin bangsa di dompet dhuafa optimal melalu program pembinaan dengan pola pembinaan asrama. Dan ketiga, mekanisme pengendalian yang optimal yang dilaksanakan dengan cara pengendalian atau pengawasan tidak langsung melalui laporan berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah di capai.

2. Landasan Teoritis

Dalam mencetak Amil zakat atau tenaga kerja yang berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan dalam lembaga zakat, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah jalan untuk menyelesaikan permasalahan itu. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B. Flippo adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masarakat (Jahari & Sutikno, 2008: 6). Menurut Hasibuan (2001 :10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut

Simamora (2004 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Penelitian ini adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Amil Zakat dengan fokus dalam, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja Amil zakat guna mencapai tujuan lembaga dengan baik dan benar. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini di perlukan analisa jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (Jahari & Sutikno, 2008: 22). Adapun beberapa langkah dalam rekrutmen di antaranya, Penentuan jabatan yang kosong, penentuan persyaratan jabatan, penentuan sumber dan metoda perekrutan (Jahari & Sutikno, 2008: 22).

Fakus kedua adalah Pelatihan dan Pengembangan karyawan/Amil Zakat. Pelatihan dan Pengembangan merupakan upaya strategis dalam proses pengelolaan untuk meningkatkan kualitas SDM. Pelatihan dan Pengembangan ini adalah dua konsep yang sama yang dapat di definisikan sebagai usaha yang terencana dan organisasi untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Jahari & Sutikno, 2008: 51).

Fokus yang ketiga adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja terdiri dari dua kata, yaitu Evaluasi dan kinerja. Dimana dua kata ini saling menopang dalam memberikan penilaian atas kerja karyawan atau amil zakat. Menurut William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment), kata kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan” (Dunn, 2003: 608). Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Lebih lanjut Taliziduhu Ndraha dalam buku Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya (Ndraha, 1989:201). Kinerja menurut Wibowo menyebutkan bahwa kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (ibid.h.7). Lebih lanjut menurut Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang

simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (M. Maruf Abdullah, 2013: 331).

Dari pengertian di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja adalah mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dan dalam rumusan yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.

3. Kerangka Konseptual

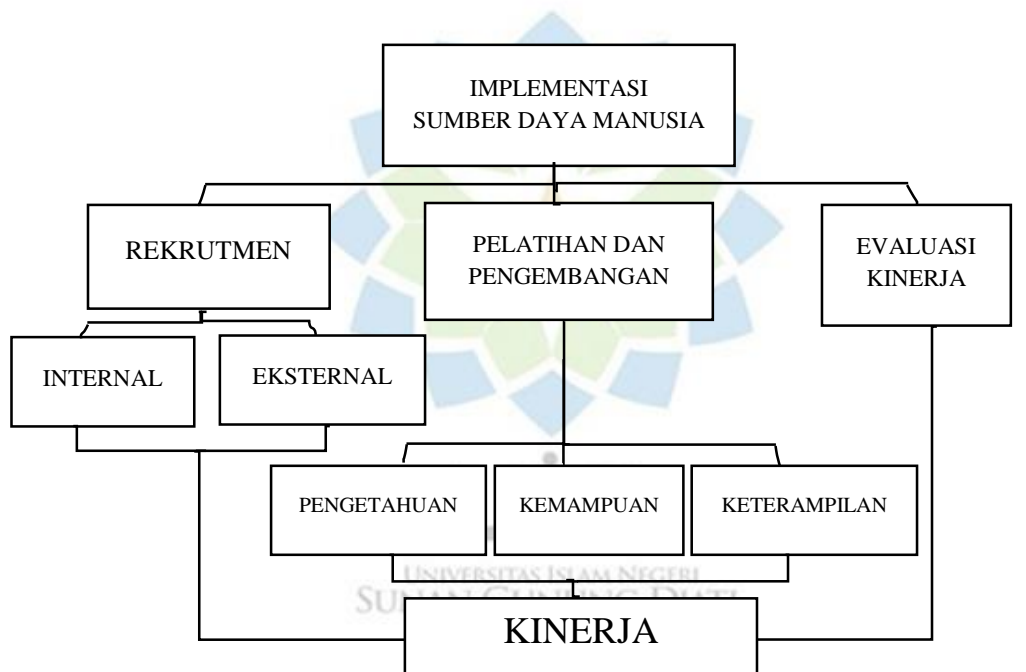
Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian. Serta tinjauan pustaka, maka sebelum menyusun kerangka konseptual, terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang akan menjelaskan tentang alur dari proses berfikir penelitian yang dilakukan. Dengan kata lain kerangka proses berfikir mengilustrasikan alur berfikir yang digunakan dalam rangka melakukan analisis konsep skripsi yang bersumber dari kajian normatif, studi teoritik dan studi empirik. Kajian normatif diambil dari nash Al-Qur'an dan hadits, sementara studi teoritik dan empiris didasarkan pada teori-teori dan konsep-konsep hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Adapun objek yang menjadi studi penelitian ini adalah lembaga Zakat, Infaq dan Shodaqoh (ZIS) dalam implementasi manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan objek studi, dengan mempertimbangkan kajian baik teoritik, empirik dan normatif, dibuat rumusan masalah dan kemudian disusunlah hipotesis sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian yang diajukan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan itu dianalisis dengan pendekatan kualitatif dengan mengacu kepada kebenaran teori yang bersifat umum. Kemudian direduksi ke hal-hal yang bersifat lebih khusus dan spesifik. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara kualitatif tersebut dibuat kesimpulan dan rekomendasi yang merupakan hasil akhir dari proses penelitian skripsi ini. Dari kesimpulan dan rekomendasi penelitian skripsi ini dapat mendukung atau menolak teori yang ada dan memperkaya hasil-hasil penelitian empirik, juga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan atau teori-teori yang telah ada.

Untuk memenuhi segala kebutuhan lembaga, maka perekrutan, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja harus lah di dasarkan kepada ilmu guna mempermudah pencapain tujuan. Maka, Manajemen SDM berperan dalam menjadikan tenaga kerja semakin handal dalam menyelesaikan pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang yang

husus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2006: 10). Lebih lanjut Edwin B. Flippo menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seputar perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan atas kegiatan-kegiatan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan tenaga kerja. Maka skema dari Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat adalah:



Gambar 1.1 Bagan Landasan Konseptual

F. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini meliputi tahap-tahap sebagai berikut, diantaranya dimulai dengan penentuan lokasi penelitian, penentuan metode penelitian, penentuan jenis data, penentuan sumber data, dan teknik pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Penentuan Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian di salah satu Lembaga Amil Zakat (LAZ) Pusat Zakat Umat Persis Jl. Perintis Kemerdekaan No. 2-4 Babakan Ciamis, Sumur - Bandung. Lokasi ini dipilih dengan beberapa pertimbangan, diantaranya karena lokasi ini adalah tempat penulis dahulu melakukan Praktek Pengalaman Lapangan, jadi setidaknya penulis mengetahui beberapa informasi yang mendasar, kemudian di lokasi ini sudah dipastikan penulis dapat memperoleh beberapa data yang berhubungan dengan latar belakang masalah yang telah ditentukan, tempat terjangkau oleh penulis serta diharapkan bisa memecahkan permasalahan yang ada di lembaga.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Hal ini dilakukan untuk melukiskan atau menggambarkan kondisi objektif penerapan manajemen khususnya yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen dalam mengelola Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat tersebut.

3. Penentuan Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Kualitatif , menggambarkan keadaan dengan menyeluruh, dipusatkan terhadap jenis data tertentu yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat.

4. Penentuan Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pimpinan serta para amil yang berada di lingkungan Pusat Zakat Umat Persis Jl. Perintis Kemerdekaan No. 2-4 Babakan Ciamis, Sumur- Bandung.
- b. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, majalah, surat kabar, dan wawancara yang berhubungan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat di Pusat Zakat Umat Persis Jl. Perintis Kemerdekaan No. 2-4 Babakan Ciamis, Sumur -Bandung.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi

Teknik ini dipergunakan untuk mempermudah serta mengetahui keadaan kondisi objektif Pusat Zakat Umat Persis khususnya dalam bidang yang berhubungan dengan implementasi

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Adapun tujuan dilaksanakannya observasi ini adalah untuk mengetahui lebih jelas tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Sadiah, 2015: 87). Wawancara ini dilakukan dengan para narasumber yang berada di lingkungan Pusat Zakat Umat Persis Jl. Perintis Kemerdekaan No. 2-4 Babakan Ciamis, Sumur-Bandung. Teknik ini dilakukan guna memperjelas terhadap permasalahan yang ada sehingga Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat ini terlihat semakin jelas.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah penelusuran berbagai sumber informasi yang berhasil dari tempat penelitian. Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data secara teoritis baik bersifat primer maupun sekunder dengan cara melakukan studi literatur. Jenis dokumentasi ini berupa buku-buku, dokumentasi-dokumentasi atau arsip-arsip.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jenis analisis data, yaitu data kualitatif. Adapun bentuk pengolahannya meliputi beberapa langkah, diantaranya:

- a. Mengumpulkan hasil data penelitian yang di dapat dari hasil wawancara dengan pihak terkait, observasi ke lapangan serta pencarian-pencarian data studi literatur, buku-buku dan juga arsip-arsip.
- b. Setelah data terkumpul, kemudian diklasifikasikan menurut jenis data masing-masing
- c. Setelah klarifikasi menurut jenisnya, data tersebut dihubungkan antara pendapat yang satu dengan yang lainnya
- d. Langkah selanjutnya, data tersebut dianalisis secara kualitatif
- e. Penarikan kesimpulan.

