

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Diantara faktor penting dalam filantropi Islam adalah zakat. Sebagai rukun Islam ketiga, zakat wajib dibayarkan oleh setiap muslim yang memenuhi syarat (*muzakki*) untuk menyucikan hartanya dengan cara menyalurkan zakatnya kepada *mustahik* (penerima zakat). Tidak hanya berfungsi untuk menolong perekonomian *mustahik*, seperti tertera dalam Puskas BAZNAS (2020: 11) zakat juga dapat menjadi instrumen penyeimbang dalam sektor ekonomi nasional. Dalam jangka waktu panjang, tujuan utama zakat adalah mentransformasi para *mustahik* menjadi *muzakki*, apalagi Indonesia dengan mayoritas penduduk muslim terbanyak, menyiratkan bahwa zakat memiliki potensi besar dan dapat berkontribusi dalam mengurangi kemiskinan di suatu negara. Setelah diketahui bahwa zakat memiliki potensi untuk mengurangi angka kemiskinan, pemerintah Indonesia mulai turut serta dalam mengelola zakat.

Oleh sebab itu pemerintah mulai membuat peraturan hingga menetapkan undang-undang terkait pengelolaan zakat. Bahkan pemerintah juga membentuk badan khusus untuk mengelola dana zakat yang biasa disebut sebagai BAZ (Badan Amil Zakat). Menurut Departemen Agama RI (2012: 5) pengelolaan zakat tidak hanya cukup dengan niat yang baik, namun juga harus dibekali dengan tata kelola (*governance*) yang baik serta peran amil dan juga manajemen pengelolaan zakat yang professional diharapkan mampu memanfaatkan potensi zakat yang belum maksimal di tanah air. Pemerintah menunjuk Amil zakat untuk

melaksanakan pengelolaan dana zakat secara nasional dengan membentuk lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berkedudukan di ibu kota, provinsi dan kota/kabupaten. Fokus lembaga ini adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat. BAZNAS Kota Tasikmalaya merupakan institusi yang dibentuk oleh pemerintah bersama masyarakat, memiliki tugas mulia dan strategis sebagai satu-satunya lembaga resmi pemerintah, pengelolaan zakat di Kota Tasikmalaya. Keberadaannya diharapkan mampu menumbuhkembangkan kesadaran masyarakat agar menjadikan zakat sebagai ruh kehidupannya (Wawancara dengan Yudi Yusup Kepala Sekretariat BAZNAS Kota Tasikmalaya, 13/10/2020).

Tentang pengelolaan zakat dijelaskan bahwa pengelolaan zakat meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Salah satu komponen penting dalam pengelolaan yaitu pendistribusian. Wajib hukumnya zakat didistribusikan kepada para *mustahik* berdasarkan syariat Islam.

Menurut Didin Hafidudhin (2009: 12) dalam pengelolaan zakat melalui lembaga amil didasarkan beberapa pertimbangan. *Pertama*, untuk menjamin kepastian dan disiplin pembayaran zakat. *Kedua*, menjaga perasaan rendah diri pada *mustahik* apabila berhadapan langsung untuk menerima haknya dari *muzakki*. *Ketiga*, untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan sasaran yang tepat dalam menggunakan harta zakat menurut skala prioritas yang ada di suatu tempat, misalnya apakah disalurkan dalam bentuk konsumtif ataukah dalam bentuk

produktif untuk meningkatkan kegiatan usaha para mustahik. *Keempat*, untuk mengisyaratkan syariat Islam dan semangat penyelenggaraan negara dan pemerintah yang Islami. Sedangkan menurut Andri Soemitra (2009: 24) penyelenggaraan zakat jika dibiarkan begitu saja kepada para *muzakki*, maka hak-hak para *mustahik* dalam penyesuaian zakat kurang terkondisikan. Jika dilihat dari tersebut, maka dapat diartikan bahwasanya penyesuaian zakat terbagi menjadi dua pola yaitu antara pendistribusian zakat produktif dan konsumtif.

Secara konsumtif bisa dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar ekonomi dengan pemberian langsung, maupun melalui lembaga-lembaga yang mengelola fakir miskin, panti asuhan, maupun tempat ibadah yang mendistribusikan zakat kepada masyarakat. Sedangkan program pengelolaan hasil pengumpulan zakat secara produktif dapat dilakukan melalui program bantuan pengusaha lemah, pendidikan gratis dalam bentuk beasiswa dan kesehatan secara gratis.

Dalam penyaluran dana zakat, BAZNAS Kota Tasikmalaya mempunyai dua cara. *Pertama*, penyaluran zakat secara konsumtif, yaitu penyaluran yang bertujuan memenuhi kebutuhan dasar ekonomi masyarakat (*mustahik*) secara langsung berupa bahan makanan, bantuan kesehatan, bantuan tanggap darurat maupun bentuk pemberian yang bersifat keagamaan. *Kedua*, penyaluran zakat secara produktif, yaitu penyaluran zakat berupa program pemberdayaan ekonomi terhadap mustahik yang dianggap produktif. Berdasarkan kondisi di lapangan, SDM amil di BAZNAS Kota Tasikmalaya masih jauh dikatakan dari jumlah cukup apabila dibandingkan dengan lembaga zakat yang lain, maksud dari hal tersebut ialah penerapan sistem kerja yang kolektif kolegial, dimana antara amil

dengan amil yang lainnya begitupun dengan para relawan saling membantu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Hal tersebut tentunya mempunyai tujuan yaitu dapat memaksimalkan pekerjaan yang telah ditugaskan sehingga diharapkan tidak adanya amil yang pasif dalam pekerjaan. Kemudian dalam sistem kerja, keadaan SDM di lapangan tidak adanya sosok yang menjadi pemicu dinamisnya pola pekerjaan dan pelaksanaan program dan juga tidak adanya tolak ukur dalam pencapaian suatu tujuan untuk lembaga tersebut.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Tasikmalaya sudah semestinya memiliki sistem manajerial yang baik terhadap pelaksanaan program yang sudah direncanakan khususnya dalam penyaluran atau pendistribusian zakat. Sebagaimana yang dijelaskan Muhammad Hasan (2011: 31) efektivitas, efisiensi dan kredibilitas masyarakat akan menjadi lebih baik terhadap lembaga zakat dengan profesionalitasnya Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap pengelolaan dana zakat. Kedudukan SDM bersifat penting dalam pengelolaan zakat, karena hal penting dalam menentukan keberhasilan pengelolaan zakat dan juga menentukan pola pengelolaan, baik atau buruknya dalam keberhasilan lembaga zakat.

Berdasar latar belakang tersebut, unsur-unsur manajemen dalam zakat merupakan komponen penting dalam keberhasilan pengelolaan zakat. Diantara unsur-unsur manajemen tersebut yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendistribusian Zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengarahan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengendalian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis susun, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengarahan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengendalian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dan dokumen akademik yang digunakan untuk dijadikan referensi atau acuan bagi jurusan Manajemen Dakwah.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah dalam unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Secara Praktis

- a. Bagi BAZNAS Kota Tasikmalaya, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
- b. Bagi peneliti rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan.

E. Landasan Pemikiran

1. Penelitian Terdahulu

Bertujuan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan untuk menghindari plagiatisme maupun kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Daftar dan karya penelitian tersebut digunakan sebagai tinjauan pustaka, antara lain sebagai berikut:

Pertama, skripsi karya Anis Khoiron Nisa (2016) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Malang yang berjudul “*Manajemen Pengumpulan dan Pendistribusian Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah di Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Masjid Agung (Lazisma) Jawa Tengah*”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang membahas tentang manajemen zakat, infak dan shadaqah. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan manajemen dan observasi. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan tentang penerapan manajemen zakat, infaq dan shadaqah terhadap Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (LAZISMA) Jawa Tengah. Adapun untuk mengetahui tujuan penelitian ini yaitu, pertama, manajemen zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan LAZISMA Jawa Tengah, kedua, kelemahan dan kekuatan manajemen zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan LAZISMA Jawa Tengah, ketiga, respon masyarakat terhadap LAZISMA Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa manajemen zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan LAZISMA Jawa Tengah cukup baik, kekuatan terletak pada SDM yang sudah memadai, penerapan fungsi manajemen terhadap pengelolaan zakat dengan baik dan adanya pembagian tugas serta penjabaran program pada masing-masing unit yang jelas. Kekurangan terletak pada perhatian pemerintah, sarana dan prasarana serta belum adanya dana alokasi untuk biaya operasionalisasi. Dan respon masyarakat cukup baik terhadap LAZISMA Jawa Tengah dengan

adanya peran aktif masyarakat dan meningkatnya penghasilan dana ZIS dari tahun ke tahun.

Kedua, jurnal yang disusun oleh Siti Rahmah (2019) dengan judul “*Manajemen Zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kalimantan Selatan*”. Penelitian ini memfokuskan bagaimana manajemen pendistribusian zakat di BAZNAS Kalimantan Selatan. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem manajerial yang diterapkan oleh BAZNAS Kalsel sudah mencakup tahapan-tahapan teori manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Metode yang digunakan adalah *field research* (penelitian lapangan), dimana penulis langsung turun ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan penelitian. Disisi lain hasil dari penelitian ini menunjukkan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pendistribusian zakat di BAZNAS Kalsel. Pertama, faktor-faktor pendukung adanya sarana dan prasarana yang mendukung, strategi pendistribusian yang baik dan dukungan mitra-mitra BAZNAS Kalsel. Kedua, faktor-faktor penghambat yaitu, Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum mumpuni, kurang dukungan dari pemerintah, penyebaran *mustahik* yang cukup luas serta sulit dijangkau dan kesulitan terhadap proses pengawasan *mustahik*.

Ketiga, Skripsi karya Aang Anwar Mujahid (2016) jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “ *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) Pada Badan Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah (BAZIS) DKI Jakarta*”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang membahas

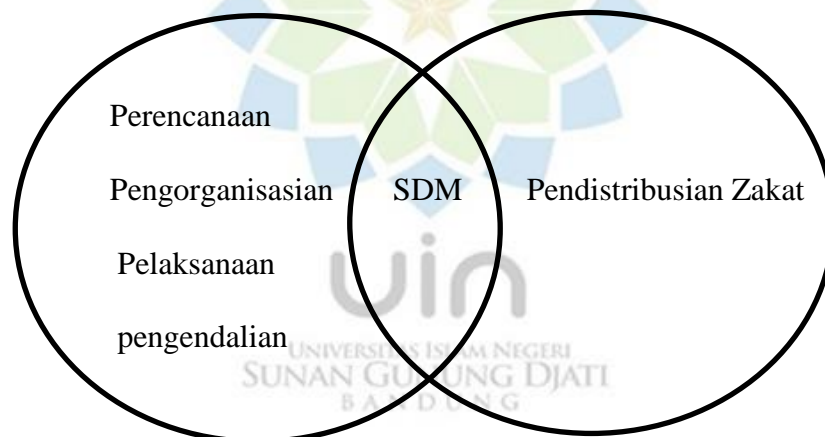
tentang perencanaan sumber daya manusia (Amil) pada zakat, infak dan shadaqah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan tentang perencanaan sumber daya manusia (Amil) pada zakat, infaq dan shadaqah terhadap Badan Amil Zakat, Infak dan Shadaqah (BAZIS) DKI Jakarta. Adapun untuk mengetahui tujuan penelitian ini yaitu, pertama perencanaan zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan BAZIS DKI Jakarta, kedua, faktor pendukung dan penghambat perencanaan sumber daya manusia (Amil) pada zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan BAZIS DKI Jakarta. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa perencanaan sumber daya manusia (Amil) Pada BAZIS DKI Jakarta sudah efektif dan efisien, dengan adanya perencanaan pegawainya dengan penempatannya. Kemudian yang menjadi faktor pendukung dan penghambat perencanaan sumber daya manusia (Amil) pada zakat, infak dan shadaqah yang diterapkan BAZIS DKI Jakarta. Faktor pendukung adanya kesadaran dari pemerintah dan lembaga yang terikat terhadap BAZIS DKI Jakarta dengan selalu memberikan support melalui kontribusi langsung terhadap kegiatan BAZIS DKI Jakarta. Dan faktor penghambatnya sumber daya manusia yang masih menganggap bahwa menjadi amil itu hanya pekerjaan sampingan sehingga peminatan untuk bekerja di lembaga zakat masih terasa kurang bahkan beberapa orang menilai sulitnya mendapatkan kesejahteraan apabila bekerja menjadi amil dan persaingan dengan lembaga swasta dalam penjangkaran sumber daya manusia, yang

memang lembaga swasta lebih mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan perekrutan yang tidak terlalu sulit.

Dari hasil penelitian diatas yang membedakan dengan apa yang akan diteliti penulis adalah subjek dan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis lebih merujuk pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pendistribusian zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam pendistribusian zakat.



Tabel 1.1

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendistribusian Zakat di
BAZNAS Kota Tasikmalaya

3. Landasan Teoritis

a. Tinjauan Umum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan hal penting dalam segala aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Orientasi manajemen adalah

sebuah proses yang berarti manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan dan keterampilan, sehingga tindakan yang dilakukan menjadi lebih efektif dalam mencapai kesuksesan.

Ricky W Griffin (2014: 7) mengemukakan pendapatnya mengenai manajemen, menurutnya manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh George Terry (2010: 82) dalam bukunya *Principles of Management*, membagi empat mengenai fungsi manajemen diantaranya, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dalam usaha pencapaian suatu perusahaan atau lembaga, sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan dalam sistem manajemen yang harus benar-benar diperhatikan. Karena sumber daya manusia itu merupakan faktor masukan (*input*) yang diolah untuk menghasilkan keluaran (*output*).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan implementasi manajemen yang mempengaruhi secara langsung terhadap orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Menurut pemahaman MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan

pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan karyawan dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai (2003: 22), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen universal yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian pelaksanaan serta pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen(saling terkait satu sama lain). Aktivitas-aktivitas ini tidak berlangsung melalui isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain. Biasanya kebutuhan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan Ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial hubungan serikat buruh, manajemen kompensasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (1997: 12), adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan dan penilaian. Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 38) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

b. Tinjauan Umum tentang Pendistribusian Zakat

Kata distribusi dalam bahasa Inggris adalah *distribute* yang mempunyai arti pembagian ataupun penyaluran (KBBI, 2002: 661). Secara terminologi distribusi merupakan penyaluran, pembagian dan pengiriman kepada

sebagian orang ataupun ke sebagian tempat. Distribusi zakat memiliki target serta tujuan. Target disini merupakan pihak- pihak yang diperbolehkan menerima zakat, sebaliknya tujuannya merupakan menaikkan kesejahteraan warga dalam bidang perekonomian sehingga bisa memperkecil kelompok warga yang kurang mampu, yang pada kesimpulannya bakal menaikkan kelompok muzakki. Sehingga, pendistribusian zakat ialah penyaluran ataupun pembagian dana zakat kepada mereka yang berhak (Mursyid, 2003: 169). Salah satu peranan zakat merupakan fungsi sosial sebagai fasilitas saling berhubungan sesama manusia terutama antara orang kaya serta miskin, sebab dana zakat bisa dimanfaatkan secara kreatif untuk menangani kemiskinan yang menggambarkan permasalahan sosial dalam kehidupan warga. Supaya dana zakat yang disalurkan itu bisa berdaya guna serta berhasil guna, hingga pemanfaatannya mesti selektif untuk kebutuhan konsumtif serta produktif.

Arif Mufraini (2006:147) sudah mengemas bentuk inovasi pendistribusian zakat yang dikategorikan dalam empat bentuk: Pertama, pendistribusian bersifat konsumtif tradisional, ialah zakat dibagikan kepada mustahik untuk dimanfaatkan secara langsung, semacam zakat fitrah, ataupun zakat mal yang dibagikan kepada para korban musibah alam. Kedua, pendistribusian bersifat konsumtif kreatif, ialah zakat yang diwujudkan dalam bentuk lain dari barangnya semula, diberikan dalam bentuk alat-alat sekolah ataupun beasiswa. Ketiga, distribusi bersifat produktif tradisional, ialah zakat diberikan dalam bentuk banyak

barang yang produktif seperti binatang ternak serta lain sebagainya. Pemberian dalam bentuk ini bisa menghasilkan usaha yang membuka lapangan kerja untuk fakir miskin. Keempat, pendistribusian dalam bentuk produktif kreatif, ialah zakat diwujudkan dalam bentuk permodalan, dimana digunakan untuk modal penjual, pengusaha kecil maupun membangun proyek sosial dan proyek ekonomis.

F. Langkah-Langkah Penelitian

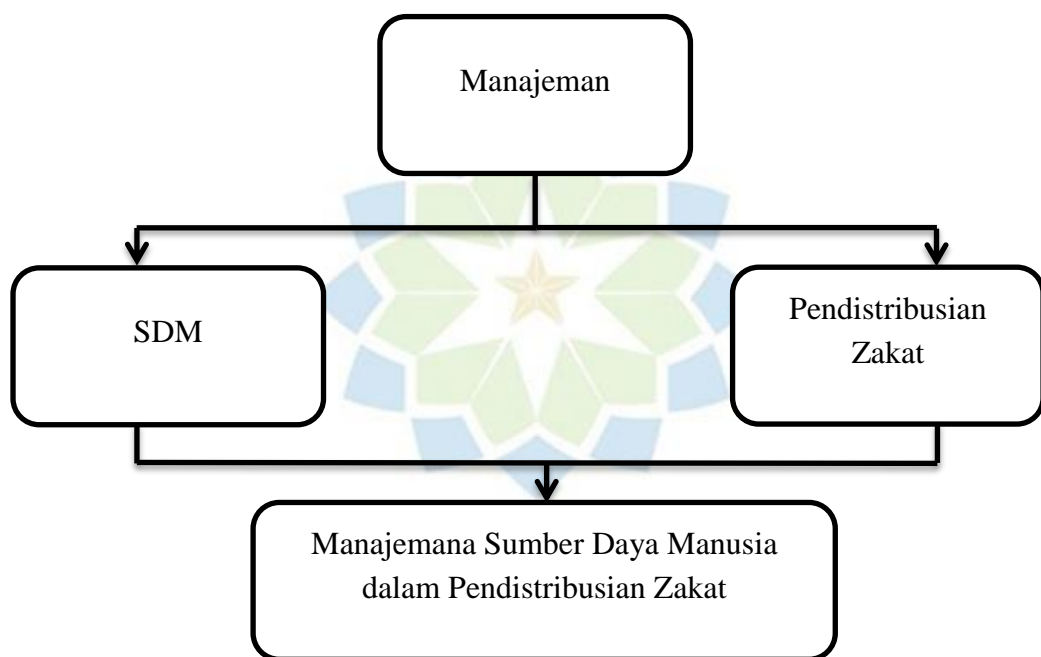
1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Tasikmalaya kompleks Ruko Graha C7, Yudanagara, Kec.Cihideung, Kota Tasikmalaya. Alasannya karena tempat penelitian yang terjangkau, sehingga mempermudah dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Menurut Moleong (2000: 49) paradigma merupakan cara untuk melakukan persepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu khusus tentang realitas. Dalam penelitian ini, paradigma interpretif dipilih oleh penulis sebagai upaya untuk mencari penjelasan tentang kejadian-kejadian ataupun kebiasaan orang yang didasarkan pada perspektif dan pengalaman orang yang diteliti. Dalam pandangan paradigma interpretif, fakta akan sesuatu merupakan esensi dalam memahami makna sosial. Penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan pemahaman dan juga menginterpretasi terhadap kejadian-kejadian orang yang diteliti.

Sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan dan mengungkapkan objek penelitian, dengan cara pengumpulan data dari sumber langsung. Hasil dari pendekatan ini adalah berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang ataupun perilaku yang diamati. Dalam hal ini mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pendistribusian zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya.



Tabel 1.2

Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendistribusian Zakat di
BAZNAS Kota Tasikmalaya

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Fenomena

yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan terkait manajemen sumber daya manusia dalam pendistribusian zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

Metode deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis, faktual dan cermat. Data yang dikumpulkan menitikberatkan pada situasi atau kejadian alamiah di lapangan, sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan dan membuat prediksi, tetapi menjaga keaslian gejala yang diamati (Dewi Sadiah, 2015: 19).

4. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data yang dihasilkan merupakan kata-kata tertulis atau lisan, tindakan dan perilaku yang diamati.

Halnya dalam penelitian ini adalah:

- a. Data yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
- b. Data yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
- c. Data yang berkaitan dengan pengarahan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.
- d. Data yang berkaitan dengan pengendalian sumber daya manusia di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

5. Sumber data

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya, data ini bersifat *up to date*. Adapun subjek penelitian ini adalah: Ketua BAZNAS Kota Tasikmalaya, Kepala

Pelaksana, Kepala Sekretariat, divisi SAU (SDM dan Administrasi Umum), divisi pendistribusian, divisi SAI (Satuan Audit Internal), relawan 2 orang dan *mustahik* penerima manfaat.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh dari buku, laporan, jurnal dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian (Sandu Siyoto, 2015: 67).

6. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan melihat, mendengar dan merasakan informasi yang ada secara langsung, supaya mengetahui secara langsung mengenai aktivitas BAZNAS Kota Tasikmalaya. Dalam hal ini mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pendistribusian zakat.

b. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data yang dilakukan secara dialog, kedudukan peneliti sebagai interview yang mengajukan pertanyaan, mencatat, meminta penjelasan dan menggali lebih dalam pertanyaan. Data yang digunakan untuk memperoleh secara mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pendistribusian zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan perolehan data berupa data statistik, agenda kegiatan, produk keputusan atau kebijakan dan hal lainnya yang

berkaitan dengan penelitian. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkenaan dengan pelaksanaan program kelembagaan yang berhubungan dengan inti penelitian (Albi Anggito, 2018: 108).

G. Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif menurut M.B Milles dan A.M Huberman (2015: 39), adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Merupakan proses rangkuman data dengan cara melakukan pencatatan hal-hal penting di lapangan yang dapat mengungkap tema permasalahan. Data yang dikumpulkan mengenai kegiatan proses manajemen sumber daya manusia dalam pendistribusian zakat di BAZNAS Kota Tasikmalaya.

2. *Display* Data (Kategorisasi)

Merupakan proses kategorisasi data berdasarkan tema permasalahan yang diteliti untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

3. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Merupakan proses akhir dari data-data yang telah terkumpul dengan cara mencari pola, tema, hubungan dan persamaan melalui kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia. Sehingga data yang sudah terkumpul mudah dipahami dan diamati.