

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zakat merupakan salah satu kewajiban yang disyariatkan Allah kepada umat islam, sebagai salah satu ibadah setara dengan sholat, puasa dan haji. Zakat tergolong ibadah maliah yaitu ibadah melalui harta kekayaan dan bukan ibadah badaniah yang pelaksanaannya dengan fisik. Penyaluran zakat dapat dilakukan secara langsung atau melalui institusi amil zakat, baik berupa Badan Amil Zakat (BAZ) yang dikelola oleh pemerintah maupun Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dikelola oleh swasta. Menurut Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat , bahwa lembaga pengelola zakat yang ada di indonesia dapat berupa Badan Amil Zakat yang dikelola pemerintah dan Lembaga Amil Zakat yang dikelola oleh swasta.¹

Salah satu lembaga pengelola zakat yang dikelola oleh swasta yaitu LAZ Nurul Hayat atau Lembaga Amil Zakat cabang gresik merupakan lembaga amil zakat yang kegiatannya di bidang keuangan untuk melakukan manajemen dan pendistribusian ZIS (Zakat, Infaq Dan Shadaqah) untuk kesejahteraan masyarakat. Tidak hanya itu untuk perputaran uang Dalam Lembaga Zakat Nurul Hayat ini di distribusikan untuk 8 asnaf dan untuk program-program sosial seperti Pendidikan, Layanan Sosial dan Dakwah, pemberdayaan ekonomi dhuafa dan Pengobatan kesehatan. Untuk cabang gresik LAZ nurul hayat mendapatkan bagian 6 M setiap tahunnya untuk program-program yang

¹M. Nur Arianto Arif, *Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012) , 396.

sudah di terapkan di nurul hayat. Untuk Pendidikan sebesar Rp.2.605.212.000,Kesehatan sebesar Rp. 190.400.000, Kemanusiaan Rp. 2.422.000, ekonomi sebesar Rp. 48.000.000 dan Dakwah Rp. 1.409.005.000. Pendapatan ZIS (Zakat, Infaq dan Shodaqoh) sebesar yang Rp. 6 M setiap tahunnya guna didistribusikan untuk pengembangan program. Tidak hanya itu LAZNAS Nurul Hayat juga mendapat beberapa penghargaan, hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan serta pengelolaan karyawan terhadap lembaganya dan kontribusi karyawan setiap anak cabang. Dimana kontribusi setiap anak cabang akan memberika nilai plus terhadap LAZNAS Nurul Hayat pusat.

Adapun perkembangan lembaga amil zakat (LAZ) di Indonesia ini mencapai sekitar 200 lembaga, namun LAZ dalam skala nasional yang disahkan oleh pemerintah hanya 16 Lembaga Amil Zakat salah satunya adalah LAZ Nurul Hayat (Surat keputusan Mentri Agama No 422 Tahun 2015) berkantor pusat di Surabaya yang mempunyai 21 anak cabang yaitu Jawa Timur :Bangkalan, Blitar, Bojonegoro, Gresik, Jombang, Kediri, Lamongan, Surabaya,dll. Jawa Tengah :Semarang, Demak, Kendal, DIY: Yogyakarta, Bantul, dll. Banten :Tangerang, Tangerang Selatan, Jabodetabek :Jakarta Barat, Jakarta Timur, Jakarta Utara, JakartaSelatan, Jakarta Pusat, Depok, Bogor, Bekasi, Kalimantan Timur :Balikpapan, Samarinda. Dan anak cabang salah satunya adalah di kota Gresik yang berpusat di Jl.Tambang II No. 9 GKB Gresik. Perkembangan Lembaga Amil Zakat ini tentunya tidak lepas dari sumber daya insani (tenaga kerja) yang berkompeten agar mampu

mengembangkan suatu lembaga seperti di LAZ Nurul Hayat proses rekrutmen, seleksi dan penerapan etika karyawan atau tenaga kerja dilakukan dengan memperhatikan sumber daya manusia pada setiap calon tenaga kerjanya.²

Sumber daya manusia ialah pionir dalam sebuah organisasi. Jadi cara terbaik untuk mengembangkan suatu organisasi tentunya dengan jalan meningkatkan sumber daya manusianya. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia yang pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Pengembangan sendiri ialah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan menjadi lebih baik. Pengembangan sendiri baik berhubungan dengan manusia (pegawai) ataupun organisasi. Pengembangan suatu perusahaan bukan hanya menjadi tanggung jawab para pegawai tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan.

Tuntutan bekerja profesional dalam mengelola SDI secara Islam berlaku bagi semua jajaran manajemen dalam perusahaan yang memang menjadi pemegang amanah, pada hakikatnya semua manajer bisa disebut SDI. Semua manajer terlibat dalam hampir semua aktivitas SDI sejak *recruitment* sampai separasi. Untuk itu, mereka perlu menguasai konsep dan teknik-teknik SDI yang islami agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti menggunakan orang yang salah untuk pekerjaan tertentu, *turn over* yang tinggi, menemukan karyawan yang tidak berbuat sebaik mungkin, pemborosan

²<https://www.nurulhayat.org/>

waktu untuk wawancara yang tidak berguna, praktik-praktik tidak adil yang berhubungan dengan karyawan.³

Kinerja setiap individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, sebab kinerja merupakan jembatan untuk menentukan hasil dari orang-orang yang berada dalam organisasi yang didasarkan pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan. Untuk mengukur tingkat kemampuan sumber daya insani bisa dilihat atau dinilai dari kinerja terhadap karyawannya yang berdasar 4 pilar yaitu *Shiddiq, Amanah, Fathanah* dan *Tabligh* seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Tolak ukur kemampuan kerja pegawai dapat diketahui dari kesetiaan, pengabdian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.⁴

Pembentukan sikap yang baik dan profesional sangat menentukan perkembangan suatu lembaga. Setiap lembaga mempunyai upaya-upaya khusus untuk mewujudkan hal tersebut. Dimulai dari klasifikasi SDMnya, proses seleksi dan rekrut sampai dengan pendidikan dan pelatihan SDMnya. Hal ini dilakukan agar menghasilkan SDM yang bermutu bagi Lembaga Amil Zakat. Misalnya, dalam hal ini untuk meningkatkan SDM dalam Lembaga Amil Zakat, LAZ Nurul Hayat memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawannya untuk meningkatkan *skill*, ibadah dan akhlaq karyawannya, kegiatan mengaji sebelum memulai aktivitas dan memberikan kajian seminggu sekali kepada karyawan LAZ Nurul Hayat.

³Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 5.

⁴Wahyu Widodo, *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai*, Vol 11, No.2, Juli-Desember 2015, 136.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti dan menganalisis lebih dalam mengenai kemampuan sumber daya insani, sehingga peneliti membuat penelitian dengan judul **“Analisis Kemampuan Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah bagaimana kemampuan Sumber Daya Insani dalam mengembangkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nurul Hayat cabang Gresik?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kemampuan sumber daya insani dalam mengembangkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nurul Hayat cabang Gresik.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini dapat diklarifikasin ke dalam beberapa kategori, antara lain:

1. Bagi Penulis

- a. Menambah khasanah keilmuan dan kepenulisan.
- b. Menambah wawasan berpikir dalam bidang yang dikaji.
- c. Dapat mendorong peneliti untuk mempertajam karya kepenulisannya.

2. Bagi Pembaca

- a. Dengan adanya penelitian ini, pembaca dapat mengetahui dan menambah pengetahuan serta wawasan pembaca mengenai kemampuan

sumber daya insani dalam mengembangkan Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Cabang Gresik.

- b. Dapat dijadikan rujukan lanjutan, baik dalam diskusi ataupun kajian dalam penelitian.
- c. Pembaca dapat pula mengkaji kelemahan dan kekurangan penelitian ini.

3. Bagi Universitas

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi referensi keilmuan dan informasi terutama bagi pihak yang memiliki hubungan dengan program studi ekonomi syariah.
- b. Sebagai tambahan koleksi ilmiah di perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai salah satu acuan dalam kerjasama yang sesuai dengan ekonomi Islam.

D. Kajian Pustaka

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa persamaan dengan penelitian ini, akan tetapi secara global memiliki konsentrasi yang berbeda, antara lain:

1. Skripsi, Reni Maritasari dengan judul *Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kurangnya kualitas sumber daya manusia yang kurang mengetahui tentang bank syariah sehingga berdampak pada pelayanan nasabah dan sumber daya

insani menjadi solusi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel independent (shidiq, amanah, fathanah dan tabligh) sangat berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawainya.⁵

2. Skripsi, Ika Susilowati dengan judul *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Di LAZ Ummat Sejahtera Ponorogo*. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa perencanaan SDI sudah sesuai dengan teori MSDI dan penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) telah memberikan dampak positif bagi kinerja amil.⁶

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman kemana arah pembahasan penelitian, maka urutan sistematika pembahasan yang telah ditentukan oleh peneliti dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis kemampuan sumber daya insani dalam mengembangkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nurul Hayat cabang Gresik” ini terbagi menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas tentang latar belakang permasalahan yang diambil, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

⁵Reni Maritasari ,Skripsi, “*Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017.

⁶Ika Susilowati , Skripsi, “*Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Di LAZ Ummat Sejahtera Ponorogo*”, Program Studi Muamalah, Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo, 2016.

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini, antara lain: pengertian sumber daya insani, ciri-ciri sumber daya insani dalam perspektif islam, mengukur kemampuan SDI, pengertian zakat , dasar hukum zakat, lembaga pengelola zakat/ lembaga amil zakat.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data yang meliputi sumber data primer dan sekunder, obyek dan informasi penelitian, teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi, dan teknik analisis data yang terdiri dari reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang temuan di lapangan terkait dengan gambaran umum objek penelitian meliputi profil Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Cabang Gresik yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, serta analisis mengenai kemampuan sumber daya insani dalam mengembangkan lembaga amil zakat Nurul Hayat Cabang Gresik.

BAB V :PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan dilengkapi dengan daftar pustaka.