

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zakat merupakan pilar ketiga dalam Islam yang dapat memperkuat ekonomi dasar umat (Firdaus *et al.*, 2012) dan termasuk instrumen Islam yang ditentukan untuk pengembangan sosial ekonomi serta memiliki dampak positif bagi kehidupan masyarakat (Mikail, 2017). Zakat juga berperan penting dalam sistem ekonomi makro Islam yang memainkan peran utama dalam memastikan kesetaraan distribusi pendapatan masyarakat (Mansoor *et al.*, 2013)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Institut Pertanian Bogor (IPB) dan *Islamic Development Bank* (IDB, 2011) potensi zakat nasional mencapai 217 triliun rupiah. Besarnya potensi tersebut pada kenyataannya belum dapat terealisasi secara optimal. Dalam laporan *Outlook Zakat Indonesia* (OZI, 2019) BAZNAZ mencatat pada tahun 2017, jumlah zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) yang terhimpun adalah sebesar 6,2 triliun rupiah, dengan potensi seharusnya mencapai 462 triliun rupiah.

Melihat ketimpangan antara potensi dan realisasi tersebut, maka diperlukan institusi pengelola zakat yang dapat bekerja secara amanah dan profesional (Firdaus *et al.*, 2012). Masih jauhnya realisasi dengan potensi zakat menunjukkan permasalahan dalam optimalisasi penghimpunan dana zakat, diantaranya seperti lemahnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM), kurangnya penataan sistem dan kelembagaan zakat, serta terbatasnya

sinergi, integrasi, dan kerja sama pengelolaan zakat secara nasional (OZI, 2017).

Porter (2012) memberikan perspektif pentingnya pengelolaan SDM yang bisa mewakili sumber keunggulan kompetitif perusahaan karena mengembangkan karyawan dengan lebih efektif. Memberdayakan karyawan juga akan membantu dalam membangun rasa dukungan dan mengarah ke timbal balik positif dari karyawan (Almarzooqi, 2019).

Yatim Mandiri sebagai salah satu lembaga nirlaba yang mengemban visi dan misi untuk memandirikan anak yatim telah melakukan berbagai langkah dan strategi, mulai kegiatan penghimpunan dana ZIS dan wakaf (*fundraising*) serta penyaluran yang dikemas dalam berbagai macam program dalam rangka memandirikan dan memperdayakan anak yatim.

Yatim Mandiri diusianya lebih dari 25 tahun telah membuktikan peran pentingnya dimasyarakat skala nasional. Telah banyak penghargaan yang diperoleh seperti diraihnya Rekor MURI sebagai Lembaga Pemberi Beasiswa Yatim terbanyak selama 1 semester sebanyak 17.531 anak, kemudian dikeluarkannya SK Kemenag No 185/2016 sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional dan Memperoleh Penghargaan dari Provinsi Jawa timur sebagai Lembaga Kesejahteraan Sosial terbaik di Jawa Timur tahun 2019. Semua penghargaan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan

yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga. Yatim Mandiri Kelahirannya berawal dari kegelisahan beberapa orang aktivis panti asuhan di Surabaya yang melihat anak-anak yatim yang lulus SMA di panti asuhan. Karena tidak semua panti asuhan mampu untuk menyekolahkan para anak binaan sampai ke perguruan tinggi atau mampu mencari mereka lapangan pekerjaan, jadi sebagian besar anak-anak yatim ini dipulangkan kembali kepada orang tuanya yang masih ada. Setelah mereka pulang kembali, maka hidup mereka akan kembali seperti semula. Melihat kondisi seperti ini, mereka berpikir bagaimana anak-anak ini bisa hidup mandiri tanpa bergantung lagi kepada orang lain. Maka dari itu didirikan lembaga Yatim Mandiri pada tanggal 31 Maret 1994.

Yatim Mandiri dalam kiprahnya terjun di beberapa bidang, yaitu bidang Kesehatan, Pendidikan, Kemanusiaan dan Pemberdayaan Ekonomi. Yatim Mandiri juga telah resmi terdaftar sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK. [Kemenag](#) RI no 185 tahun 2016. Sampai saat ini Yatim Mandiri sudah memiliki 45 kantor Cabang di Indonesia. Dengan berbagai program kemandirian yang ada, harapannya Yatim Mandiri semakin berkembang lebih baik dan mampu menebar manfaat lebih luas.

Berkaitan dengan Target Pengumpulan, Pendistribusian dan Pendayagunaan di Yatim Mandiri, pasti dalam melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia akan bertemu dengan Hambatan yaitu dalam Pengelolaan Manajemen Stres Karyawan Yatim Mandiri, Semakin bagus manajemen stres suatu Lembaga pasti akan mampu mengoptimalkan potensi karyawan tersebut,

sehingga mampu menyelesaikan target-target yang menjadi tujuan Organisasi, namun berdasarkan laporan *fundraising* semester pertama tahun 2019, perolehan donatur baru pada LAZ YM cenderung mengalami penurunan di setiap bulannya. Hal ini menunjukkan performa lembaga yang kurang optimal. Berdasarkan grafik berikut akan diperoleh data penghimpunan dana terakhir pada LAZ YM.

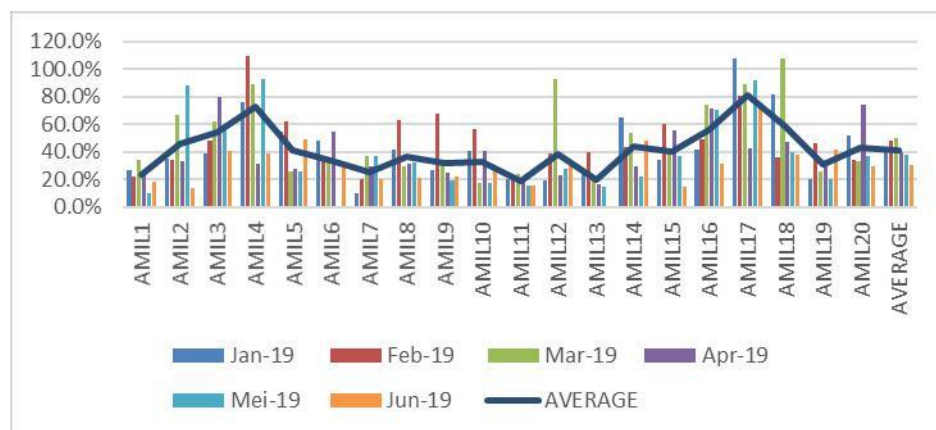


Gambar 1.1 Perolehan Donatur Baru LAZ YM Semester I Tahun 2019

Sumber : Laporan *Fundraising* LAZ YM, data diolah peneliti, 2019

Posisi amil zakat sebagai SDM pengelola zakat memiliki peranan yang luar biasa dan cukup unik karena mempunyai dua aspek, yaitu aspek materi dan aspek sosial, untuk itu diperlukan individu yang bertalenta dalam menjalankannya. Mengoptimalkan penghimpunan dana zakat dengan mengembangkan donasi melalui program insidentil atau memperoleh donatur baru merupakan tugas utama amil zakat bagian *fundraising*. Namun rendahnya kuantitas dan kualitas SDM dalam kompetensi dan profesionalisme saat ini masih menjadi tantangan lembaga zakat (Lubis, 2019).

Jumlah amil zakat pada LAZ Yatim Mandiri ditentukan berdasarkan jumlah donatur rutin yang terdaftar di masing-masing wilayah. LAZ Yatim Mandiri cabang Surabaya sebagai kantor cabang dengan jumlah donatur terbesar setidaknya membutuhkan 25 amil *fundraising* untuk penghimpunan dana, namun saat ini amil yang dimiliki hanya 20 orang. Berikut capaian target pengembangan amil zakat dalam semester pertama tahun 2019 pada LAZ YM Surabaya.



Gambar 1.2 Capaian Target Pengembangan Amil Zakat

Sumber : Laporan Fundraising LAZ YM Surabaya, data diolah peneliti, 2019

Dari Gambar 1.2 dapat diketahui bahwa rata-rata capaian target pengembangan amil zakat di Surabaya berada di sekitar angka 41.5%. Realisasi target tidak sampai separuh dari capaian yang diharapkan 100%, menunjukkan kurang optimalnya kinerja dalam penghimpunan dana zakat. Hal tersebut dapat mengindikasikan adanya penurunan semangat dan motivasi bekerja serta peningkatan Stres pada amil yang bisa disebabkan karena belum optimalnya manajemen Stres, serta masih lemahnya kompetensi manajerial yang dimiliki

amil dalam mengelola stres bawahannya. Untuk itu mendapatkan, mengelola dan mempertahankan amil kompeten utamanya yang bisa meningkatkan dan mengoptimalkan pengembangan donasi sangat diperlukan.

Pengelolaan stres kerja atau yang biasa disebut dengan manajemen stres kerja adalah upaya seseorang untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersama-sama situasi yang sulit diatasi sehingga terjadi perubahan emosional dan fisik. Manajemen stres kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang dan kejadian kejadian yang ada memberi tuntutan berlebihan.

Handoko (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Bahaya stres kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres

dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Setiap karyawan memiliki beban-beban kerja dan pemenuhan tugas yang berbeda-beda sehingga mungkin apabila beban kerja ditambah, maka itu akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja karena dirasa beban kerja atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan diluar batasan diri karyawan itu sendiri serta upah yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Ketika seseorang bekerja dalam tekanan kerja yang tinggi, persaingan karyawan serta pemenuhan kepuasan karyawan dirasa kurang sepadan dengan resiko yang dihadapi, hal tersebut akan menimbulkan perasaan stres didalam diri seseorang.

Stres kerja yang terjadi tidak hanya berimbas pada pribadi diri individu saja melainkan juga berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Ada beberapa kajian mengenai manajemen stres kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain : semangat kerja yang menurun, konflik kerja yang terjadi antar rekan kerja, tingkat absensi yang menurun, kesehatan mental dan fisik seseorang menurun. Stres kerja yang terjadi apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan keadaan yang buruk bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2016). Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Dalam dunia kerja, ada kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan yang dilakukan seseorang seperti di bagian *fundraising* yang selalu memikirkan strategi dan program penggalan dana agar sesuai atau melampaui targetnya dan bagian program penyaluran agar programnya selalu memberikan manfaat dan memenuhi target prosedur sehingga berpotensi menimbulkan stres pada diri pegawainya. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena manusia berkecimpung di dunia kerja kurang lebih bekerja selama 8 jam sehari. Ariane (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa alasan mengapa masalah stres ditempat kerja perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, yaitu :

- a. Masalah stres adalah masalah di akhir-akhir ini yang sedang hangat dibicarakan mengingat posisinya sangat terkait dengan produktivitas kerja pegawai.
- b. Stres kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan.
- c. Kesadaran dan pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman mengenai cara-cara menghadapinya menjadi sangat penting untuk pegawai demi kelangsungan perusahaan yang sehat dan produktif serta demi kesehatan dirinya pribadi.
- d. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi baik sebagai atasan maupun bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang rendah.

- e. Di era globalisasi seperti sekarang saat ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, tetapi di lain pihak beban kerja ditempat kerja juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut kondisi fisik dan mental pegawai yang tinggi, akibatnya stres kerja akan semakin meningkat.

Sumber-sumber stres kerja bisa sama atau berbeda pada masing-masing individu, tergantung bagaimana individu mempersepsikannya. Hal ini yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan: *Pertama*, Yatim Mandiri telah mempunyai citra baik sebagai LAZNAS maupun Lembaga Kesejahteraan Sosial yang terakreditasi. *Kedua*, Yatim Mandiri merupakan lembaga yang mempunyai tingkat pelayanan yang cukup baik terhadap muzakki. *Ketiga*, Yatim Mandiri merupakan lembaga sosial besar yang telah tersebar di seluruh Indonesia sehingga mempunyai resiko stres tinggi terhadap karyawannya.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa saja yang menjadi sumber stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya?
2. Bagaimana pengelolaan manajemen stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya?
3. Bagaimana hambatan dalam pengelolaan manajemen stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui sumber stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengelolaan manajemen stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya.
3. Untuk menyajikan dan menganalisis hambatan dalam pengelolaan manajemen stres kerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya.

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di Pengelolaan Manajemen Stres.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menjadi sarana bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang Manajemen Stres.
 - b. Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Manajemen Stres.

- c. Bagi pihak lembaga tempat penelitian, temuan ini merupakan bahan introspeksi untuk mengukur kondisi lembaga serta mutu karyawan, sehingga dapat mengoptimalkan aspek keberhasilannya sesuai yang diharapkan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terbatas pada pengelolaan strategi manajemen Stres kerja karyawan Lembaga amil zakat nasional yatim mandiri Surabaya.