

BAB I

PENDAHULUAN

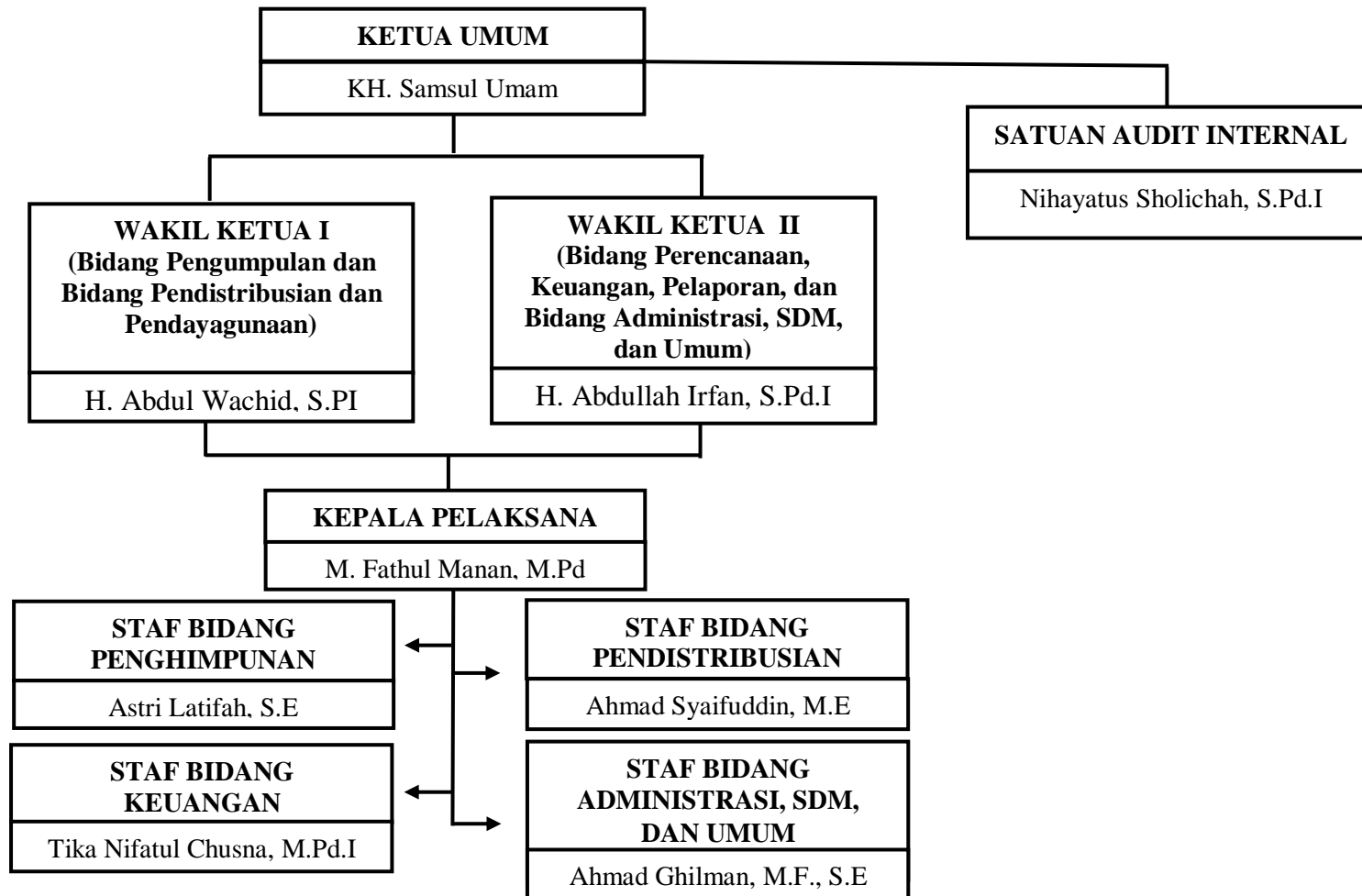
A. Konteks Penelitian

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Tulungagung termasuk salah satu badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah didasarkan pada SK Dirjen BIMAS ISLAM No.DJ.II/568 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota di Indonesia yang memiliki wewenang untuk melakukan pelaporan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di Kabupaten Tulungagung.¹

Berdasarkan Peraturan Pemerintah, struktur organisasi BAZNAS Kabupaten Tulungagung memiliki tiga orang pimpinan yang terdiri dari satu orang ketua, satu orang wakil ketua bidang pengumpulan dan bidang pendistribusian dan pendayagunaan, serta satu orang wakil ketua bidang perencanaan, keuangan, pelaporan dan bidang administrasi, SDM dan umum. Sebelum pergantian pimpinan, setiap bidang yang ada di BAZNAS Kabupaten Tulungagung dipegang oleh satu orang wakil ketua. Adanya pergantian pimpinan membuat bergantinya susunan pengurus sehingga hanya ada dua wakil ketua yang masing-masing merangkap dua bidang. Sedangkan untuk menunjang kinerjanya, ada enam staf yang dibantu oleh para relawan BAZNAS yakni mahasiswa penerima bantuan Satu Keluarga Satu Sarjana.

¹ Muhammad Aswad dan Mulia Ardi, “Analisis Potensi, Realisasi dan Kinerja Organisasi Pengelola Zakat Baznas Tulungagung”, *Jurnal Dinamika Penelitian*, P-ISSN: 1412-2669; E-ISSN: 2549-4244, Vol. 21, No. 01, Juli 2021, hal. 44.

STRUKTUR ORGANISASI BAZNAS KABUPATEN TULUNGAGUNG PERIODE 2021-2026



Sumber utama penghimpunan dana zakat di BAZNAS Kabupaten Tulungagung berasal dari zakat profesi. Potensi muzaki dari kalangan ASN di Pemerintah Kabupaten Tulungagung mencapai 14.000 orang, tetapi baru 20% yang menyalurkan zakatnya. Faktor yang menjadi pemicu rendahnya realisasi pembayaran zakat tersebut ialah belum adanya peraturan dari pemerintah daerah bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten untuk membayar zakat melalui BAZNAS sehingga banyak yang disalurkan sendiri ke lingkungannya. Disamping itu para ASN tidak memiliki sisa gaji setelah dilakukan pemotongan biaya kredit bank.²

Besarnya potensi zakat di Kabupaten Tulungagung belum tergalang dengan maksimal sehingga perolehan dana zakat maupun infak masih terbilang cukup kecil. Selama empat tahun terakhir, jumlah perolehan dana zakat mal di BAZNAS Kabupaten Tulungagung masih mencapai Rp2.000.000.000 dan terjadi penurunan pada tahun 2019-2020 karena adanya pandemi covid 19. Sedangkan untuk perolehan dana infak terus mengalami peningkatan meski belum mencapai Rp1.000.000.000.

Tabel 1.1

Laporan Penghimpunan BAZNAS Kabupaten Tulungagung

Tahun	Dana Zakat	Dana Infak
2018	Rp 2.116.277.738	Rp 455.702.250
2019	Rp 2.107.106.800	Rp 511.138.625
2020	Rp 2.105.260.387	Rp 634.449.715
2021	Rp 2.210.645.750	Rp 726.408.254

Sumber: Bidang Keuangan BAZNAS Kabupaten Tulungagung

² David Yohanes, "Baru 20 Persen ASN Tulungagung Bayar Zakat lewat BAZNAS, Karena Banyak Tak Punya Sisa Gaji", <https://surabaya.tribunnews.com/2022/04/22/baru-20-persen-asn-tulungagung-bayar-zakat-lewat-baznas-karena-banyak-tak-punya-sisa-gaji>, diakses pada 17 September 2022.

BAZNAS Kabupaten Tulungagung masih memiliki kekurangan yang perlu dibenahi. Terbatasnya kinerja sumber daya manusia yang dimiliki membuat lembaga tersebut masih kesulitan menjangkau para aghniya' di masyarakat untuk menghimpun zakat penghasilan mereka. Meski sudah mendatangi para pengusaha dan perusahaan di Tulungagung untuk melakukan sosialisasi terkait zakat dan infak, akan tetapi faktanya banyak diantara mereka yang belum tertarik untuk menunaikan zakatnya melalui lembaga. Penting bagi BAZNAS Kabupaten Tulungagung untuk mengelola zakat, infak, sedekah secara lebih efisien. Karena keteledoran pegawai dalam mengarsipkan berkas penting seperti proposal dapat menghambat proses pendistribusian bantuan sehingga mempengaruhi citra lembaga. Di bidang kemanusiaan, BAZNAS Kabupaten Tulungagung masih mendistribusikan dana bantuan bedah rumah sebanyak sepuluh lokasi dengan tambahan dana dari BAZNAS Provinsi Jawa Timur dan kerjasama dengan tim ansor maupun banser. Hal tersebut menunjukkan bahwa BAZNAS Kabupaten Tulungagung perlu meningkatkan penghimpunan serta mengembangkan produk-produk yang inovatif sehingga dapat mengelola semua programnya dengan maksimal.

Fenomena di atas menjadi alasan kuat bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan dan kekurangan yang dimiliki oleh BAZNAS Kabupaten Tulungagung serta jumlah penghimpunan dana zakat dan infak tentunya tidak terlepas dari peran dan kinerja sumber daya manusianya khususnya amil yang berfungsi sebagai nakhoda operasional organisasi. Hal utama yang harus dilakukan BAZNAS

Kabupaten Tulungagung dalam rangka merealisasikan potensi zakat di daerah yaitu membentuk para amil yang berkualitas dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ir. H. Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia bahwasannya Indonesia sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang tepat guna menghadapi persaingan dunia yang semakin ketat dan dirupsi di berbagai bidang.³

Seiring berkembangnya teknologi saat ini, seorang amil harus selalu meningkatkan potensinya dalam mengelola zakat. Lembaga pengelola zakat harus memiliki tim marketing yang kreatif, inovatif, handal dan *powerful* yang siap melakukan terobosan supaya pengelolaan zakat dapat dilakukan secara *accountable*, transparan, dan profesional.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan penghimpunan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana BAZNAS Kabupaten Tulungagung mengelola sumber daya manusianya berdasarkan fungsi manajemen menurut teori Henry Fayol yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, serta pengawasan sehingga dapat meningkatkan penghimpunan baik zakat, infak, maupun sedekah. BAZNAS Kabupaten Tulungagung sangat layak menjadi objek penelitian ini karena merupakan

³ <https://katadata.co.id/berita/2019/08/16/jokowi-ungkapkan-pentingnya-kualitas-sdm-di-hadapan-anggota-dewan>, diakses pada 17 September 2022.

lembaga amil zakat terbesar di Tulungagung yang banyak dikenal dan dipercaya oleh masyarakat, serta sukses mengayomi masyarakat dalam mengurangi angka kemiskinan. Selain itu belum terdapat penelitian di BAZNAS Kabupaten Tulungagung di era kepemimpinan yang baru yang meneliti terkait penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia secara lebih luas.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan fungsi perencanaan (*planning*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana penerapan fungsi pengorganisasian (*organizing*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana penerapan fungsi pengarahan (*commanding*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung?
4. Bagaimana penerapan fungsi koordinasi (*coordinating*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung?
5. Bagaimana penerapan fungsi pengawasan (*controlling*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan fungsi perencanaan (*planning*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung.

2. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengorganisasian (*organizing*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengarahan (*commanding*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mengetahui penerapan fungsi koordinasi (*coordinating*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung.
5. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengawasan (*controlling*) pada sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap mampu memberi informasi, memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu amil, mengingat peran amil yang begitu krusial dalam organisasi pengelola zakat, infak, dan sedekah. Selain itu, penulis juga berharap dengan adanya penelitian ini mampu menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dan penghimpunan dana zakat, infak, sedekah yang dilakukan sesuai standar berdasarkan pada prinsip profesionalitas dan keadilan.

2. Secara Praktis

A. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi BAZNAS Kabupaten Tulungagung untuk selalu mengelola sumber daya manusianya yaitu amil dengan baik sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan citra lembaga, kinerja amil, serta penghimpunan dana zakat, infak, sedekah.

B. Bagi Akademik

Sebagai bahan rujukan pustaka, sekaligus sebagai referensi pustaka bagi mahasiswa manajemen zakat dan wakaf dan staf lainnya di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yakni dapat menjadi contoh pada penelitian yang lain serta dalam jangka panjang agar dapat memberi manfaat kedepannya.

E. Penegasan Istilah

1. Penerapan

Penerapan adalah perbuatan yang dilakukan oleh suatu kelompok guna mempraktekkan teori, metode, dan hal lain dalam mencapai tujuan tertentu yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

2. Fungsi Manajemen

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Henry Fayol, terdapat 5 fungsi manajemen diantaranya:

- A. *Planning* (Perencanaan), yaitu langkah awal kegiatan manajemen untuk menentukan apa yang akan dilakukan, kapan melakukannya, dan siapa yang akan melakukan setiap kegiatan dengan mengumpulkan data maupun informasi untuk memutuskan rencana yang efektif sesuai cita-cita organisasi.⁴
- B. *Organizing* (Pengorganisasian), yaitu usaha menciptakan pembagian tugas yang jelas antara personalia, membuat wewenang dan mengkoordinasi setiap bidang yang berbeda sehingga antar personalia dapat bekerja sama dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.⁵
- C. *Commanding* (Pengarahan) ialah suatu upaya pemberian motivasi, bimbingan, pengarahan, perintah, dan instruksi dari atasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- D. *Coordinating* (Koordinasi) adalah berbagai upaya atau tindakan yang dilakukan seorang manajer untuk menghindari terjadinya kekacauan, perselisihan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan tugas-tugas dan pekerjaan bawahan dalam mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditentukan organisasi.
- E. *Controlling* (Pengawasan) merupakan kewajiban manajer memantau dan menjamin setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sudah berjalan sesuai dengan rencana awal dan menghindari segala bentuk penyelewengan.⁶

⁴ Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar – Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hal. 28.

⁵ *Ibid.*, hal. 40.

⁶ *Ibid.*, hal. 45.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja sumber daya manusia dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.⁷

4. Penghimpunan

Penghimpunan dalam organisasi pengelola zakat merupakan jumlah atau nominal hasil perolehan dana zakat (zakat fitrah dan zakat mal), infak, dan sedekah. Definisi zakat yaitu kadar harta yang sudah ditetapkan oleh Allah dimana wajib dikeluarkan oleh setiap muslim sebagai bentuk pensucian jiwa dari dosa serta membebaskan beban orang yang membutuhkan. Infak ialah mengeluarkan sebagian harta atau penghasilan untuk kepentingan kemanusiaan sesuai ajaran Islam dan tidak disertai nishob. Definisi sedekah yaitu pemberian harta kepada fakir miskin dan pihak – pihak yang berhak menerimanya tanpa mengharapkan imbalan.⁸

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang utuh dan terstruktur, maka sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab dengan rincian sebagai berikut:

⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.7

⁸ Zulkifli, *Panduan Praktis Memahami Zakat Infaq, Shadaqah, Wakaf dan Pajak*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2020).

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua ini membahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai alat analisa terhadap data penelitian ini. Bab ini berisi deskripsi teori tentang fungsi operasional dan manajerial manajemen sumber daya manusia, serta peningkatan perolehan dana ZIS.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mengkaji tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini mengkaji tentang hasil dan pembahasan data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dengan topik yang sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dari hasil analisis data.

BAB V: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan yang menjawab secara keseluruhan permasalahan yang ada pada fokus penelitian. Serta menjelaskan isi dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisi rangkuman dari keseluruhan pembahasan yang disajikan dalam bentuk kesimpulan yang mencerminkan “makna” dari temuan-temuan

sesuai dengan rumusan masalah. Kemudian disertai pemberian saran atas dasar gagasan penelitian.