

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga ekonomi Islam yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer yang harus dibarengi dengan manajemen sumber daya manusia yang amanah dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sebagai pelaksana praktik ekonomi syariah, SDM syariah haruslah memiliki tauhid yang mendalam, perilaku yang selaras dengan syariah, SDM syariah juga harus menjadi pribadi yang memiliki komitmen tinggi pada kejujuran, amanah, professional, percaya diri, dan bisa diandalkan sesuai dengan ajaran ajaran islam yang berasal dari Al-Quran dan Hadist.

Sumber Daya Manusia atau sering disebut dengan SDM merupakan salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur. SDM berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang akan berujung perkembangan organisasi terhambat.

Setiap lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala aktifitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan yang diharapkan. Tentunya sumber daya manusia yang

diharapkan setiap perusahaan ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, atau tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktifitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan.¹

Untuk memperoleh SDM yang berkualitas tentunya di perlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik pula. Terdapat beberapa Aktivitas manajemen SDM yaitu, Rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, pemeliharaan keselamatan kerja, dan hubungan karyawan. Aktifitas tersebut tentunya harus dijalankan urut dan terperinci.²

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Prosesprosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada akidah Islam (Al-Quran dan Al-Hadist).³

Badan Amil Zakat Nasional merupakan Lembaga pengelolaan zakat yang saat ini mengalami perubahan dari paradigma tradisional menuju paradigma yang lebih moderen sesuai dengan perubahan Zaman, yang tentunya membutuhkan sumber Daya Manusia yang Professional. Paradigma tradisional dengan ciri-ciri antara lain sebagai pekerja sampingan, pekerja paruh waktu, pengelola tidak

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, Cet. Kesepuluh), h. 6

² T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), h. 240

³ Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*,(Jakarta: Khairul Bayan, 2002), h. 25

digaji, kualitas pengelola seadanya dan seterusnya, agaknya sudah harus ditinggalkan dan diubah menjadi paradigma moderen dengan ciri-ciri antara lain sebagai suatu pekerjaan penuh waktu, sebagai profesi, memiliki tingkat kualitas tertentu, digaji secara layak dan seterusnya sehingga dapat mencurahkan segala potensi dan waktunya untuk mengelola zakat secara Profesional. Jika kita mengacu pada Zaman Rosulullah SAW, orang yang dipilih dan diangkat sebagai amil zakat merupakan orang-orang pilihan dan memiliki kualifikasi tertentu, seperti muslim, amanah, dan paham fiqih zakat.

Untuk memiliki SDM yang profesional serta sesuai dengan karakter atau ciri Khas Badan Amil Zakat Nasional tentunya memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karir, dan juga kompensasi harus di manajemen dengan baik.

Pada penelitian awal yang dilakukan di BAZNAS Tulungagung, dalam melakukan rekrutmen BAZNAS Tulungagung menggunakan metode Eksternal yaitu Perekrutan karyawan dari Luar Perusahaan dengan cara pelamar mendatangi langsung kantor BAZNAS Tulungagung untuk mencari kerja, selanjutnya untuk proses Seleksi BAZNAS Tulungagung melakukan tiga tahap seleksi yaitu seleksi administrasi, tes akademik, dan tes Ke-Islaman.⁴

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai bagaimana sebenarnya Konsep Manajemen Syariah yang diterapkan oleh BAZNAS Tulungagung dalam pengelolaan sumber Daya Manusiannya. Dengan

⁴ Wawancara dengan Bapak Fatkhul Manan Selaku Staff Lapangan BAZNAS Tulungagung

Judul “*PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA BAZNAS TULUNGAGUNG*”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan diatas, maka Fokus Penelitian ini adalah Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah dilihat dari 1) rekrutmen 2) seleksi 3) pelatihan dan 4) kompensasi di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus Penelitian diatas Tujuan yang ingin di capai penulis adalah: Untuk mengetahui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah dilihat dari 1) rekrutmen 2) seleksi 3) pelatihan dan 4) kompensasi di BAZNAS Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki manfaat praktis dan teoritis.

1. Kegunaan praktis

- a. Mengetahui implementasi konsep Syariah ketika diterapkan pada organisasi/perusahaan.
- b. Mengetahui manfaat langsung dari penerapan manajemen

sumberdaya manusia berbasis (syariah) pada organisasi/perusahaan sehingga dapat dijadikan prototype organisasi/perusahaan lain.

2. Kegunaan teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah referensi dalam menerapkan manajemen sumberdaya manusia berbasis agama (Syariah) secara praktik dalam lingkup organisasi perusahaan yang termasuk dalam bidang ekonomi.

E. PENEGASAN ISTILAH

1. Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.⁵

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber

⁵ <http://kbbi.kata.web.id/penerapan/> di akses pada Tanggal 10 Mei 2017

daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan pemberian kompensasi yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.⁶

3. Syariah

Menurut KMAUS Besar Bahasa Indonesia, Syariah atau syariat yaitu hukum agama (yang diamalkan menjadi perbuatan-perbuatan, ucapan, dan lain sebagainya) yang bertalian dengan agama Islam.⁷

4. BASNAZ

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural

⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)h. 6.

⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Balai Pustaka,2005),h. 878

yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.⁸

F. Sistem Penulisan Skripsi

Hasil penelitian yang dilakukan penulis akan dituangkan dalam skripsi dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang proses proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam koridor Syariah.

BAB III METODE PENELITIAN

⁸ <http://pusat.baznas.go.id/profil/> di akses pada tanggal 08 Maret 2017 pada Jam 21.00

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana pemaparan data, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pembahasan merupakan bagian yang berisi tentang kroscek antara teori dan temuan penelitian.

BAB VI PENUTUP

Penutup merupakan bagian terakhir penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.