

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan zaman secara global yang cepat dan karena kemajuan era teknologi yang begitu pesat membuat perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Dalam proses pengembangan suatu organisasi/perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses perkembangan suatu organisasi, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari perusahaan itu sendiri mulai dari fungsi manajemen, strategi perusahaan sampai pada proses pengembangan sdm itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar jangkauan perusahaan seperti politik, lingkungan sekitar dan kondisi ekonomi makro.

Dalam Islam, zakat merupakan salah satu kewajiban kaum Muslim. Terdapat beberapa ayat dalam Al-Quran yang menjelaskan bahwa zakat merupakan sebuah kewajiban kaum Muslimin bagi yang mampu. Hal ini menjadi wajib karena zakat bertujuan untuk menyucikan harta. Salah satunya terdapat dalam surat At Taubah: 103. Allah SWT berfirman:

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan menyucikan mereka dan mendoalah untuk mereka.

Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Rasul SAW telah mendelegasikan tugas mengelola zakat dengan menunjuk Amil Zakat. Dengan kalimat “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka...” bahwa dapat diartikan zakat akan lebih baik jika dikelola secara profesional dan terorganisir oleh Amil Zakat. Amil Zakat yang mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya, memungut, menyimpan, dan mendistribusikan harta zakat kepada orang yang berhak menerimanya.

Dalam konteks sekarang, zakat dikelola oleh pemerintah atau lembaga amil atau yang dikenal di Indonesia dengan Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ). Secara fikih diperbolehkan muzakki menyerahkan langsung zakatnya kepada mustahik. Tetapi, dalam konteks yang lebih makro, tujuan ibadah zakat tidak akan tercapai apabila tidak dikelola oleh lembaga Amil.

Mengenai kualitas Amil Zakat yang akan bekerja dalam LAZ, Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) menerangkan bahwa SDM berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu sangat butuh tenaga-tenaga muda, yang punya mimpi, siap berjuang, berdakwah dan berkarya untuk ummat, serta memiliki kreatifitas yang tinggi agar tercapainya tujuan organisasi”.

Menurut survey dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2010 menerangkan bahwa, Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, dengan provinsi Jawa Tengah berjumlah 32,4 juta jiwa, ini adalah potensi calon pezakat (muzaki). Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menerangkan dalam

siaran persnya yang disampaikan oleh Pimpinan BAZNAS saat itu Dr. Didin Hafidhuddin, MSc. bahwa potensi zakat di Indonesia pada tahun 2010 mencapai 200 Triliun. Di Jawa Tengah sendiri mencapai 4,1 Triliun dan Semarang mempunyai potensi 1,4 Triliun.

Melihat potensi diatas banyak diantara Lembaga Amil Zakat (LAZ) / Badan Amil Zakat (BAZ) belum mencapai target penghimpunan sebagaimana hasil survey dari BAZNAS. Ada beberapa faktor yang mendasari sebuah LAZ/BAZ belum bisa memenuhi target penghimpunan, salah satu diantaranya adalah kinerja sumber daya manusia pengelola zakat (amil) itu sendiri. Maka dibutuhkan suatu regulasi dari pemerintah pusat dan BAZNAS untuk meningkatkan kinerja amil tersebut.

Peningkatan kinerja SDM adalah sebuah keniscayaan yang memang akan terus berlangsung secara terus menerus guna mendapat hasil kinerja yang sempurna dan berkelanjutan (*continuous improvement*). Adapun yang menjadi topik utama dalam pengembangan kinerja SDM yang selalu menjadi acuan pengembangan karyawan antara lain Motivasi Berprestasi, Pengembangan Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami.

Kinerja SDM mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja

adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. (Moh As'ad, 2003).

Handoko (1992) menerangkan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan. Motivasi-motivasi tersebut pada saat tertentu akan menjadi aktif bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan. Beberapa faktor yang memicu tumbuhnya motivasi pada karyawan adalah karena adanya kebutuhan, keinginan, dan juga harapan setiap karyawan di tempatnya bekerja untuk berprestasi dalam pekerjaannya untuk mencapai tingkat atau posisi tertentu yang lebih tinggi.

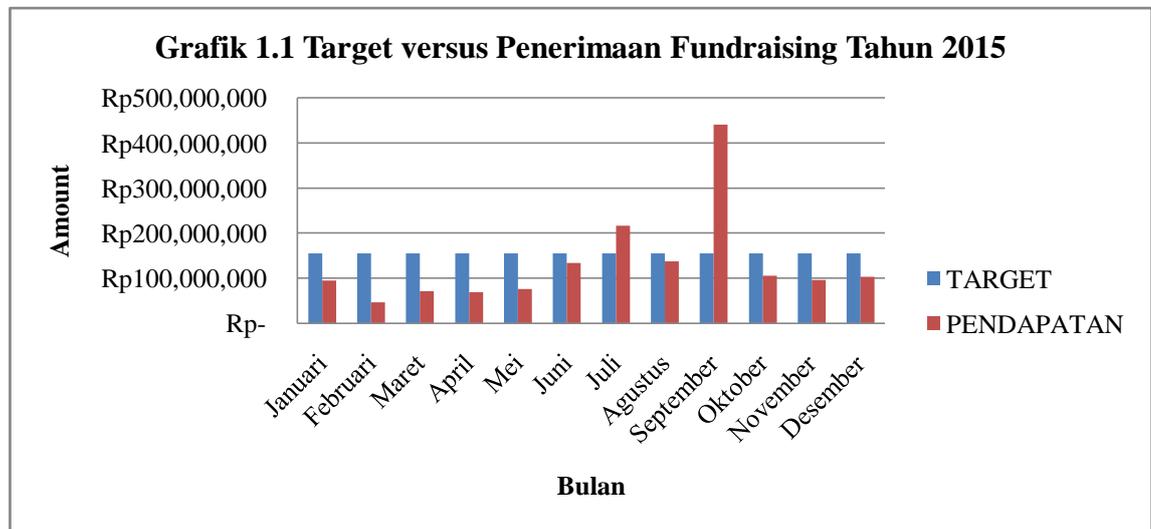
Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. E. Setyowati (2003) dalam sebuah jurnalnya menerangkan bahwa pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi dalam memiliki manajer yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat dan akan memiliki pegawai yang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan untuk keberhasilan organisasi. Kompetensi apa yang seharusnya dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi terhadap anggotanya sepenuhnya tergantung dari visi dan misi organisasi yang bersangkutan dengan tetap melihat budaya organisasi.

Nilai-nilai moral-spiritual bagi seorang muslim harus dipahami dengan baik, etos dan etika kerja dalam pandangan Islam sehingga untuk merumuskan sebuah mekanisme dan teknis kerja yang baik bisa kita gali dari kedalaman ajaran Islam sebagaimana yang pernah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, Sahabat dan para pengikutnya yang setia. Nilai-nilai etos dan etika kerja seorang muslim inilah yang menjadi nilai sentral dalam pembangunan dan pengembangan SDM untuk menunjang kinerja yang maksimal.

Saat ini kinerja SDM di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang menunjukkan kurang optimal, hal ini disebabkan oleh antara penghimpunan dana fundraising dengan target yang ditetapkan oleh manajemen tidak terpenuhi. Adapun detail target dan penghimpunan di DPU DT Cabang Semarang tahun 2015, seperti dalam table 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Antara Target dengan Penerimaan Fundraising
Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Semarang Tahun 2015

BULAN	TARGET	PENDAPATAN	CAPAIAN
Januari	Rp 155,250,000	Rp 94,824,777	-39%
Februari	Rp 155,250,000	Rp 45,552,000	-71%
Maret	Rp 155,250,000	Rp 71,441,300	-54%
April	Rp 155,250,000	Rp 68,011,300	-56%
Mei	Rp 155,250,000	Rp 75,770,756	-51%
Juni	Rp 155,250,000	Rp 133,174,400	-14%
Juli	Rp 155,250,000	Rp 216,417,923	39%
Agustus	Rp 155,250,000	Rp 136,628,200	-12%
September	Rp 155,250,000	Rp 440,377,333	184%
Oktober	Rp 155,250,000	Rp 105,770,700	-32%
November	Rp 155,250,000	Rp 96,050,100	-38%
Desember	Rp 155,250,000	Rp 103,169,233	-34%
T O T A L	Rp 1,863,000,000	Rp 1,587,188,022	-15%



Sumber : Data sekunder diolah, 2016

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada adalah *Bagaimana Meningkatkan Kinerja SDM di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang*, dengan *question research* sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Berprestasi di DPU DT Cabang Semarang.
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja SDM di DPU DT Cabang Semarang.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai dengan dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Berprestasi di DPU DT Cabang Semarang.
2. Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja SDM di DPU DT Cabang Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan Kinerja SDM melalui Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami, dan Motivasi Berprestasi.

2. Manfaat Praksis

Hasil studi ini bagi DPU DT Cabang Semarang dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami, dan Motivasi Berprestasi.