

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Taufiqurrahman (2008:2) Perencanaan adalah suatu rangkaian persiapan tindakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan pedoman, garis besar, atau petunjuk yang harus dituruti jika menginginkan hasil yang baik. Dalam menyusun sebuah rencana, hal pertama yang harus dilakukan adalah, Anda harus memusatkan pikiran kepada apa yang ingin dikerjakan, tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang untuk organisasi serta memutuskan alat apa yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Anda harus meramalkan sejauh mana kemungkinan tersebut dapat dicapai, baik dilihat dari aspek ekonomi, social, maupun lingkungan politik tempat organisasi berorganisasi serta dihubungkan dengan sumber-sumber yang ada untuk mewujudkan rencana tersebut.

Sementara menurut Widjojo dalam Lembaga Administrasi Negara (1985:31), menjelaskan perencanaan pada dasarnya berkisar pada dua hal :

1. Penentuan pilihan secara sadar mengenai tujuan-tujuan konkret yang hendak dicapai dalam jangka waktu tertentu atas dasar nilai-nilai yang dimiliki masyarakat yang bersangkutan.
2. Pilihan di antara cara-cara alternatif yang efisien serta rasional guna mencapai tujuan-tujuan tersebut, baik untuk penentuan tujuan yang meliputi jangka waktu

tertentu maupun bagi pemilihan cara-cara tersebut diperlukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria tertentu yang terlebih dahulu harus dipilih pula.

Sedangkan menurut Rustiadi (2008:339) menyatakan bahwa Perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menetapkan tahapantahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sebagian kalangan berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu aktivitas yang dibatasi oleh lingkup waktu tertentu, sehingga perencanaan, lebih jauh diartikan sebagai kegiatan terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam waktu tertentu.

Artinya perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Dengan demikian, proses perencanaan dilakukan dengan menguji berbagai arah pencapaian serta mengkaji berbagai ketidakpastian yang ada, mengukur kemampuan (kapasitas) kita untuk mencapainya kemudian memilih arah-arah dan langkah-langkah terbaik untuk mencapainya. Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal.

Menurut Rivai (2004:47) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses penting dalam pengelolaan perusahaan yang memungkinkan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan. Dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM, analisis, antisipasi, dan peramalan menjadi langkah yang tak terhindarkan. Hal ini penting untuk mencegah kemungkinan kendala yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Perencanaan SDM tidak hanya penting bagi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga bagi setiap individu pekerja. Melalui perencanaan karir, setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya serta mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Perencanaan SDM yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik. Dalam perspektif yang lebih luas, perencanaan SDM merupakan strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang akan datang, sejalan dengan perkembangan bisnis dan lingkungan perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Nadeak (2019:24), perencanaan SDM tidak hanya tentang mengantisipasi kebutuhan saat ini, tetapi juga menjawab tantangan masa depan.

Menurut Taufiqurrahman (2008:22) Terdapat beberapa syarat untuk membuat sebuah perencanaan SDM yang baik, yakni:

1. Harus mengetahui secara jelas masalah yang direncanakannya
2. Harus mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM dalam organisasi tersebut secara lengkap
3. Mempunyai pengalaman luas tentang analisis pekerjaan (job analysis), kondisi organisasi, dan persediaan SDM
4. Harus mampu membaca situasi SDM saat ini dan pada masa mendatang
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan pemerintah, khususnya yang menyangkut tenaga kerja

Menurut Kusriyanto (1984:1) Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Menurut Gomes (1995:157) Input bisa mencakup biaya produksi (production cost) dan biaya peralatan (equipment cost). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), *earnings* (pendapatan), market share, dan kerusakan (defects)

Menurut Sofyan Tsauri (2013:147) Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002: 2).

Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993: 1).

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995: 119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia

dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Menurut Didin Hafifudin (2002:7) Zakat dalam penjelasan bahasa diartikan dalam penamaan al- barakatu yang berarti hal yang berkembang, al-namaa yang berarti tumbuh, at-thaharatu yang berarti kesucian dan ash- shalahu yang berarti kebaikan. Dalam kajian penjelasan terminologi ilmu fiqih Islam, zakat diartikan sebagai sesuatu harta yang sangat wajib dikeluarkan untuk berzakat oleh seseorang muslim yang masuk dalam kategori muzakki. Untuk diberikan harta sedikit kekayaan yang diatur kepada 8 asnaf yang berhak menerimanya menurut penjelasan termaktub dalam Al Quran, dengan syarat penting seperti nisab, haul, dan kadar- kadarnya.

Perihal zakat dalam kitab Al-Quran dan penjelasan hadits terkadang disebut dengan shadaqah. Sebagaimana diperjelas dengan kalam atau firman Allah SWT pada surat At-Taubah : 103.

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha mendengar lagi Maha

mengetahui “. (QS. At-Taubah: 103).

Dalam terminologi fikih Islam, zakat mengacu pada barang-barang yang harus diperoleh dari kekayaan orang kaya dan diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya, sesuai dengan aturan atau ketentuan umum tertentu. (Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 23 Tentang Penyelenggaraan Zakat), wajib dikeluarkan oleh umat Islam atau organisasi niaga untuk diserahkan kepada yang berhak menerimanya menurut hukum Islam.

Dalam konteks yang lebih khusus, peran amil zakat tidak hanya sebagai seorang pekerjaan atau petugas pengumpul dana zakat, melainkan juga sebagai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola dan mendistribusikan dana zakat sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Amil zakat memiliki tugas utama untuk menghimpun harta zakat dari individu yang memiliki kewajiban untuk membayar zakat, serta memastikan bahwa dana tersebut disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya sesuai dengan ketentuan agama.

Dalam sebuah kutipan dari Fathonih (2019:72), amil zakat dijelaskan sebagai individu yang bertanggung jawab dalam menjaga dan mendistribusikan harta zakat. Hal ini menekankan pentingnya peran amil zakat dalam proses manajemen dana zakat dari pengumpulan hingga pendistribusiannya. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan SDM yang efektif dan tepat guna untuk memastikan bahwa amil zakat memiliki motivasi kerja yang tinggi serta keterampilan yang diperlukan untuk mengelola dan mendayagunakan dana zakat yang diberikan oleh muzakki (pemberi

zakat). Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi amil zakat karena mereka bertanggung jawab atas dana yang bersifat amanah dan diharapkan untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan integritas. Dalam Islam, pengelolaan dana zakat dipandang sebagai sebuah bentuk ibadah yang memerlukan kejujuran, keadilan, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip agama. Oleh karena itu, amil zakat perlu memiliki motivasi intrinsik yang kuat, seperti kesadaran akan pentingnya amal ibadah, keinginan untuk membantu sesama, dan rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan.

Penting untuk disadari bahwa zakat merupakan salah satu kewajiban utama dalam agama Islam yang memiliki peran penting dalam mengembangkan kesejahteraan sosial dan mengurangi kesenjangan ekonomi di antara umat Muslim. Bahkan, dalam kitab suci Al-Quran, Allah SWT memberikan pedoman yang jelas mengenai penggunaan dana zakat melalui ayat yang terdapat dalam Surah At-Taubah, ayat 60.

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمَلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَاةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ
وَالْغُرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ

Artinya: *Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.*

Menurut Peraturan Menteri Agama (No. 52 Tahun 2014), Zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha yang dimiliki oleh orang

Islam untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengansyariat Islam. Zakat dikeluarkan dari harta yang dimiliki. Akan tetapi, tidak semua harta terkena kewajiban zakat. Syarat dikenakannya zakat atas harta di antaranya:

1. Harta tersebut merupakan barang halal dan diperoleh dengan cara yang halal;
2. Harta tersebut dimiliki penuh oleh pemiliknya;
3. Harta tersebut merupakan harta yang dapat berkembang;
4. Harta tersebut mencapai nishab sesuai jenis hartanya;
5. Harta tersebut melewati haul; dan
6. Pemilik harta tidak memiliki hutang jangka pendek yang harus dilunasi.

Untuk membantu BAZNAS dalam melaksanakan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, masyarakat dapat membentuk Lembaga Amil Zakat. Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disingkat LAZ adalah Lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. (UU NO 23 TAHUN 2011 TENTANG PENGELOLAAN ZAKAT)

Lembaga Amil Zakat Lidzikri adalah Lembaga sosial dan keagamaan dalam melaksanakan penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat, infaq, sedekah dan dana sosial kemanusiaan atau keagamaan lainnya dalam rangka menjalankan perintah Allah SubhanahunWata'ala untuk mensejahterakan umat. Visi Lidzikri yaitu Menjadi Lembaga Amil Zakat yang menentramkan (Muzaki) dan mensejahterakan (Mustahiq) umat menuju Jawa Barat juara lahir batin.

Berdasarkan laporan kinerja Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung Jawa Barat Tahun 2022, pencapaian target amil dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung pada tanggal 1 Januari s/d 31 Desember 2022, target sebesar Rp. 200.000.000, namun yang terealisasi mencapai Rp. 182.410.625. Agar tercapainya suatu target yang telah ditetapkan dalam pengumpulan dana zakat, Lembaga akan memberikan suatu reward atau penghargaan kepada amil tersebut. Reward yang diberikan kepada amil tersebut sebesar 12,5% dari dana zakat yang didapatkan. Dan kemudian ketika amil tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan, maka akan dilakukan evaluasi agar tahu apa yang menjadi kendala dalam pengumpulan dana zakat. Jadi di harapkan dengan adanya reward mampu membuat amil lebih bersemangat dan ikhlas serta lebih maksimal dalam melakukan pengumpulan dana zakat dan tercapai target yang telah ditetapkannya. (Laporan Kinerja LAZ Lidzikri Kota Bandung Jawa Barat Tahun 2022)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara lebih dalam tentang, "*Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Zakat Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung*"

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, agar peneltian ini berfokus pada permasalahan yang diteliti dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam ruang lingkup penelitian, serta terbatasnya kemampuan yang dimiliki penulis, maka penulis memfokuskan

penelitian ini pada,"*Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung terkait peningkatan produktivitas zakat Lembaga Amil Zakat Lidzikri Bandung*".

Adapun fokus penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung?
2. Bagaimana syarat-syarat perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung?
3. Bagaimana prinsip perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya merupakan titik tujuan yang hendak dicapai seseorang melalui kegiatan penelitian yang akan dilakukan. Maka dari itu tujuan penelitian yang akan dilakukan harus mempunyai rumusan yang tegas, jelas terperinci serta operasional. Maka berdasarkan uraian tersebut, yang menjadi tujuan penelitian ialah :

- a. Untuk mengetahui langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui syarat-syarat perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui prinsip perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan

produktivitas zakat LAZ Lidzikri Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara akademis, dapat menjadi sumbangan pemikiran serta menambah khasanah ilmu pengetahuan Manajemen Dakwah yang berkenaan dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktifitas Zakat.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat menjadi acuan oleh Lembaga Amil Zakat Lidzikri Bandung Jawa Barat untuk meningkatkan produktifitas zakat.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terhadap beberapa literature terdahulu, maka peneliti menemukan adanya beberapa literature :

Pertama Skripsi karya Regita Putri (2020) yang berjudul : “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.” Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Strategi yang dilakukan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah kota Pekanbaru sudah sesuai standart yang telah ditetapkan oleh pihak manajerial perusahaan dengan menggunakan beberapa strategi yakni berupa orientasi, pendidikan dan pelatihan yang bersifat internal maupun eksternal, motivasi, serta kesejahteraan karyawan, yang semua bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan.

Kedua, Skripsi karya Yosan Alpani (2017) yang berjudul : “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Lampung.” Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Lampung telah melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM tersebut meliputi:

- a. Merencanakan karakter karyawan yang dibutuhkan, yaitu mereka yang mempunyai loyalitas yang tinggi serta cinta terhadap NU.
- b. Merencanakan pasar tenaga kerja, satu orang dari setiap kecamatan di Bandar Lampung.
- c. Merencanakan peningkatan kualitas tenaga kerja, yang akan dilakukan dengan cara pembinaan terhadap karyawan, mengikuti sekolah amil dan pelatihan ZIS.

Ketiga, Skripsi karya Muchammad Rizka Dharmawan (2022) yang berjudul : “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo.” Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang di terapkan Yatim Mandiri Ponorogo terdiri atas POAC yaitu: planning, organizing, actuating, controlling.

Planning (Perencanaan) di Yatim Mandiri Ponorogo berupa merencanakan dan menetapkan jumlah kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan lembaga. Organizing (pengorganisasian) yaitu pengorganisasian bidang kerja setiap anggota.

Actuating (pelaksanaan) yaitu pimpinan lembaga memimpin langsung dalam hal

perekrutan anggota baru.

Controlling (pengawasan) yang dilakukan cukup tepat dengan melakukan evaluasi kerja dan kontrol langsung dari pimpinan terhadap progress kerja anggota.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengumpulan dana zakat yang diterapkan Yatim Mandiri Ponorogo, secara keseluruhan telah menerapkan metode-metode yang ada.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Berkenaan dengan penelitian Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Zakat Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung berlandaskan kepada teori tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Menurut Taufiqurrahman (2008:2) Perencanaan adalah suatu rangkaian persiapan tindakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan pedoman, garis besar, atau petunjuk yang harus dituruti jika menginginkan hasil yang baik. Dalam menyusun sebuah rencana, hal pertama yang harus dilakukan adalah, Anda harus memusatkan pikiran kepada apa yang ingin dikerjakan, tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang untuk organisasi serta memutuskan alat apa yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Anda harus meramalkan sejauh mana kemungkinan tersebut dapat dicapai, baik dilihat dari aspek ekonomi, social, maupun lingkungan politik tempat organisasi berorganisasi serta dihubungkan dengan sumber-sumber yang ada untuk mewujudkan rencana tersebut.

Menurut Nawawi (2001 : 7) ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fis jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya.

Menurut Rivai (2004:47) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses penting dalam pengelolaan perusahaan yang memungkinkan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan. Dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM, analisis, antisipasi, dan peramalan menjadi langkah

yang tak terhindarkan. Hal ini penting untuk mencegah kemungkinan kendala yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Taufiqurrahman (2008:22) Terdapat beberapa syarat untuk membuat sebuah perencanaan SDM yang baik, yakni:

1. Harus mengetahui secara jelas masalah yang direncanakannya
2. Harus mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM dalam organisasi tersebut secara lengkap
3. Mempunyai pengalaman luas tentang analisis pekerjaan (job analysis), kondisi organisasi, dan persediaan SDM
4. Harus mampu membaca situasi SDM saat ini dan pada masa mendatang
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan pemerintah, khususnya yang menyangkut tenaga kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997 : 13) Perencanaan Sumber daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Handoko (2000 : 53) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Selain itu menurut Sofyan Tsauri (2013 : 52) Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:

- a. Tujuan Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasar kan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindarimismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- b. Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Melalui rencana suksesi, jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yangkonsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.
- c. Syarat-syarat perencanaan SDM, yaitu:
 - 1) Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
 - 2) Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
 - 3) Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analisis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
 - 4) Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
 - 5) Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.

Adapun proses Perencanaan menurut Sofyan Tsauri (2013 : 53) dalam hal Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah

secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Adapun proses perencanaannya sebagai berikut : 1) Prosedur perencanaan SDM 2) Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan. 3) Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM. 4) Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya. 5) Menetapkan beberapa alternative. 6) Memilih yang terbaik dari alternative yang ada menjadi rencana. 7) Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Menurut Sofyan Tsauri (2013:77) ada beberapa manfaat dari pelatihan sumber daya manusia, antara lain:

- a. Mengarahkan kemampulabaan dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
- b. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
- c. Memperbaiki moral pekerja.
- d. Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
- f. Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan dan kepercayaan.
- g. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- h. Membantu pengembangan perusahaan.
- i. Belajar dari karyawan yang dilatih.

- j. Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan.
- k. Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- l. Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan.
- m. Perusahaan mendapat keputusan yang lebih efektif dalam pemecahan masalah.
- n. Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan.
- o. Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lain yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.
- p. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja.
- q. Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.
- r. Memperbaiki hubungan antara pekerja dengan manajemen.
- s. Menstimuli pengelolaan-pencegahan terjadinya banyak pemecatan.
- t. Mengurangi perilaku sub optimal, seperti membunyikan alat.
- u. Menciptakan iklim yang tepat untuk pertumbuhan dan komunikasi.
- v. Membantu dalam perbaikan komunikasi organisasi-perusahaan.
- w. Membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.
- x. Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stres dan tensi.

Dari definisi pelatihan yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan terdiri

dari berbagai jenis dengan tujuan yang berbeda. Beberapa pelatihan yang ditemukan di hampir semua organisasi, Sofyan Tsauri (2013:80-81) adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan dasar (Prajabatan) adalah pelatihan dasar diberikan kepada calon-calon tenaga kerja atau calon anggota organisasi tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukannya dalam jabatan atau pekerjaannya nanti. Pelatihan dasar ini bisa berlangsung beberapa jam, beberapa hari, beberapa bulan sampai beberapa tahun. Pelatihan ini harus diberikan kepada calon karyawan yang sama sekali belum pernah mendapatkan pelatihan dan belum berpengalaman dalam pekerjaan tersebut. Misalnya Calon pesuruh atau pengantar surat barangkali hanya memerlukan orientasi dan petunjuk-petunjuk lisan yang bisa selesai dalam dua-tiga jam dan kemudian dilanjutkan dengan percobaan dan pengawasan.
- b. Pelatihan penyegaran adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sudah melaksanakan suatu pekerjaan cukup lama dalam sebuah organisasi. Pelatihan ini dianggap perlu diberikan, biasanya karena perusahaan melakukan dua perubahan:
 - 1) Perubahan dalam teknologi atau peralatan atau mesin yang digunakan sehingga menjadi sesuatu yang baru bagi karyawan lama.
 - 2) Perubahan dalam cara kerja/prosedur operasi atau prosedur produksi.
 - 3) Pelatihan penyembuhan (remedial) adalah pelatihan yang bertujuan menghilangkan kelemahan yang ditemukan pada karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan ini biasanya diberikan bila dapat dipastikan bahwa kelemahan tersebut disebabkan oleh kurang latihan dan kekurangpahaman pekerja dan bukan karena motivasi lemah.

- 4) Pelatihan "penjenjangan" adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk karyawan yang diarahkan dan dicalonkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi daripada jabatannya sekarang. Pelatihan ini lebih tepat disebut program pendidikan karena penekanannya lebih banyak pada penambahan komponen "Pengetahuan" dan perubahan sikappeserta.

Menurut Dole Yoder (1998:67-70) agar pelatihan dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut:

- a. *Individual Differences*, tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam merencanakan dan melaksanakan suatu pelatihan harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan dapat nampak pada waktu para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.
- b. *Relation to job analysis*, tugas utama dari analisa jabatan untuk memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan didalam suatu pekerjaan, serta untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam menjalankan tugas itu. Untuk memberikan pelatihan pada para karyawan terlebih dahulu harus di ketahui keahlian yang dibutuhkannya. Dengan demikian program dari

pelatihan dapat di arahkan atau ditujuakan untuk mencapai keahlian itu. Suatu pelatihan yang tidak disesuaikan dengan bakat, minat dan lapangan kerja karyawan, berakibat merugikan berbagai pihak, yaitu karyawan, perusahaan dan masyarakat.

- c. *Motivation* dalam pelatihan ini sangat perlu sebab pada dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan pelatihan tidak berbedadengan motif yang mendorongnya untuk melakukan tugas pekerjaannya.
- d. *Active Participation*, didalam pelaksanaan pendidikan pelatihan para trainess harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan- pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainess apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.
- e. *Selection of trainee*, pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan kepadamereka yang tidak mempunyai minat, bakat dan pengalaman, kemungkinan berhasil sedikit sekali. Oleh karena itulah sangat perlu diadakan seleksi.
- f. *Selection of trainers*, berhasil atau tidaknya seseorang melakukan tugas sebagai pengajar, tergantung kepada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan mengajar. Itulah sebabnya seorang trainer yang baik harus mempunyai kecakapan-kecakapan sebagai berikut: a) Pengetahuan fak yang mendalam dan mempunyai kecakapan

fak b) Mempunyai rasa tanggungjawab dan sadar akan kewajiban c) Bijaksana dalam segala tindakan dan sabar d) Dapat berfikir secara logis e) Mempunyai kepribadian yang menarik.

- g. *Trainer Training*, trainer sebelum diserahi tanggung jawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu aspek yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapatkan pendidikan sebagai pelatih.
- h. *Training Methods* yang dipergunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan. Misalnya, pemberian kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana. Untuk karyawan pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pelajaran teoritis.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu Sedarmayanti (2001:57).

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa Hasibuan (2005:128).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Menurut bahasa zakat di ambil dari kata dasar masdarnya yaitu zakat yang artinya berkah, tumbuh, baik dan bersih. Setelah itu zakat merupakan berkembang dan tumbuh, dan kalau di tinjau dari lisan arab arti dari zaka yakni suci, berkah tumbuh dan terpuji. Maka kalau pengertian tersebut di hubungkan dengan mengeluarkan zakat akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang dan baik dalam pemeliharaan harta untuk kedepannya menjadi beres Nur Rianto Al Arif (2012:376).

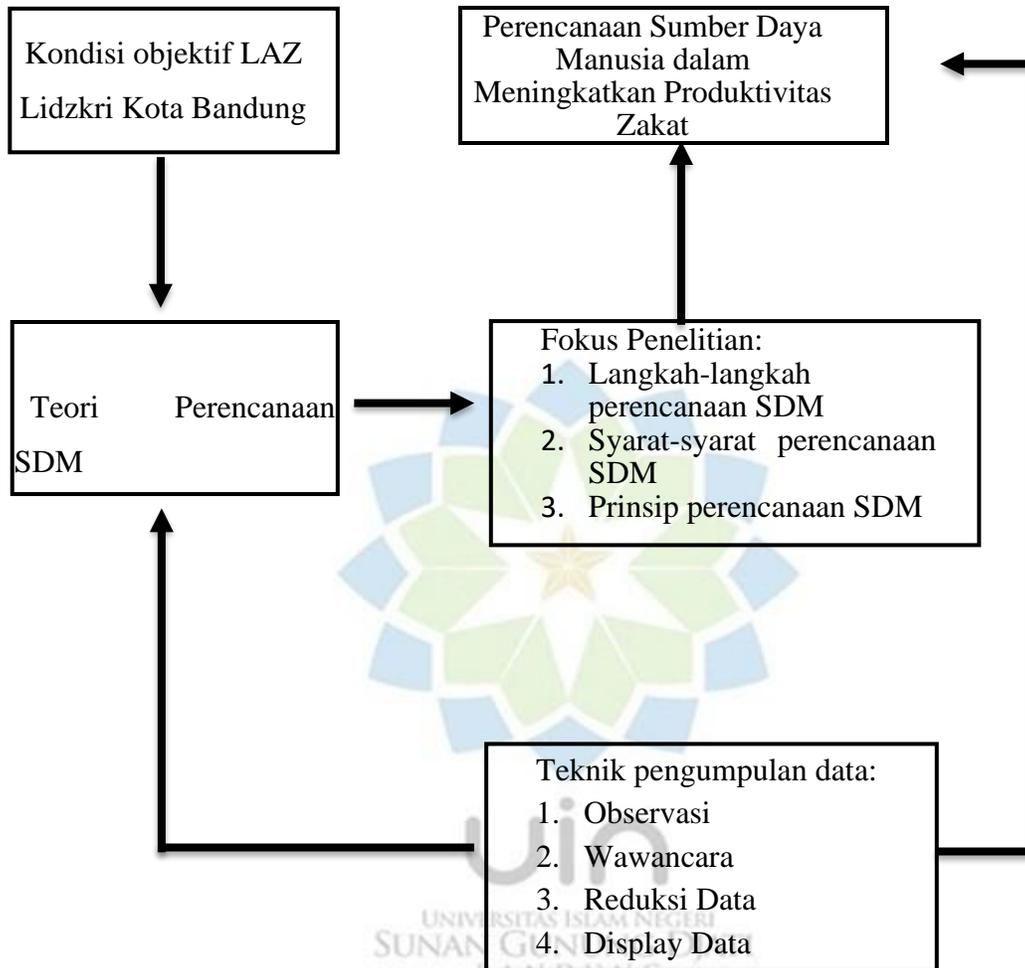
Zakat merupakan salah satu dari rukun Islam. Sehingga zakat secara normative merupakan suatu kewajiban mutlak yang dimiliki oleh setiap orang muslim. Oleh sebab itu, zakat zakat menjadi salah satu landasan keimanan seorang muslim, dan zakat juga dapat dijadikan sebagai indikator kualitas keislaman yang merupakan bentuk komitmen solidaritas seorang muslim dengan sesama muslim yang lain.

Zakat merupakan sebuah harta yang harus di keluarkan oleh hak yang

mempunyai harta tersebut kepada hak fakir miskin, gharim, mualaf dan lainnya, dan terjadilah sirkulasi uang dalam masyarakat yang bakal mengakibatkan berkembangnya sebuah fungsi uang dalam mengubah kehidupan masyarakat. Disisi lain zakat juga akan memrikan sebuah keberkahan kepada pemberinya dan akan sekaligus membantu kepada yang di berinya yaitu muzzaki, serta akan meringankan pula hisab kita yang memberi di akhirat nanti. Karena, harta yang akan mengalir pahalanya selain mempunyai anak soleh dan solehah ilmu yang bermanfaat juga ada amal jariyah yang akan membantu meringankan di alam barzah nanti Nur rianto AlArif (2012:376).



2. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

G. Langkah-langkah Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung (Jln. Riung Hegar Raya, Kec. Rancasari, Kota Bandung). Alasan pemilihan lokasi ini dilakukan karena ditemukannya oleh penulis terhadap fakta yang dimungkinkan untuk

dianalisis/dikaji sehingga tersedianlah data yang diperlukan. Di samping itu, lokasi ini juga erat kaitannya dengan program studi yang berpusat pada jurusan Manajemen Dakwah.

b. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif melalui pendekatan kualitatif yaitu dengan menggambarkan segala sesuatu mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Produktivitas Zakat di Lembaga Amil Zakat Lidzikri. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran mengenai kegiatan dan pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia. Dan dengan metode deskriptif yang tujuannya untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakter populasi tertentu secara faktual dan cermat serta memfokuskan pada observasi dan suasana ilmiah. Sedangkan dalam praktiknya peneliti terjun kelapangan dengan cara mengamati, mengkategorikan objek, mencatat hasil yang telah diamati.

c. Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data merupakan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data mengenai kondisi objektif Lembaga Amil Zakat Lidzikri
- b) Data mengenai kegiatan perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas zakat

- c) Data mengenai hasil wawancara langsung terhadap perencanaan sumber daya manusia di Lembaga Amil Zakat Lidzikri

2) Sumber Data

- a) Data Primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti, dari sumber data pertama atau subjek utama penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Ketua Lembaga Amil Zakat Lidzikri Bandung Jawa Barat.
- b) Sumber Data Sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber data primer dan merupakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini yang termasuk sumber data sekunder adalah observasi dan wawancara.

d. Informan

Peneliti menentukan informan, dan dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu dr. Ahmad, Bapak Robby, S.E dan Bapak Eki Hermansyah selaku Ketua Yayasan, Ketua LAZ Lidzikri, dan Manager Pendistribusian Lembaga Amil Zakat Lidzikri Kota Bandung Jawa Barat.

e. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi yang digunakan peneliti adalah mengamati secara langsung dan mengumpulkan data secara aktual serta alamiah, yang tujuannya untuk mengumpulkan data fakta lingkungan dalam proses kegiatan pengelolaan sumber

daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat di Lembaga Amil Zakat Lidzikri. Observasi merupakan pengamatan terhadap perilaku seseorang dalam situasi tertentu. Pengamatan tersebut bertujuan untuk melakukan assessment terhadap suatu permasalahan. Assesment dapat dikatakan profesional apabila dilakukan dengan cara memonitoring perilaku orang lain secara visual dan mencatat informasi dari perilaku yang didapat secara kualitatif atau kuantitaif Cohen & Swerdik (2010:24). Disamping itu juga observasi dapat dikatakan ilmiah apabila pengamatan terhadap gejala, kejadian, atau sesuatu yang bertujuan untuk menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor penyebabnya, dan menemukan kaidah pengaturnya Garayibah (1981:33).

2) Wawancara

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan wawancara langsung atau interview yang dilakukan oleh peneliti dengan membawa beberapa pertanyaan yang lengkap dan terperinci. Wawancara ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan terperinci dari informan mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas zakat di Lembaga Amil Zakat Lidzikri.

f. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul secara keseluruhan selanjutnya dianalisis dan diadaptasi dengan kelompok data, untuk menganalisis data-data hasil penelitian digunakan pendekatan kualitatif. Data-data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara

secara langsung dan studi dokumentasi dianalisis dengan pendekatan logika karena data tersebut bersifat kualitatif.

Adapun langkah-langkah dalam analisis data diantaranya :

1) Reduksi data (difokuskan pada hal-hal pokok)

Dalam reduksi data, dilakukan pencatatan lapangan dan dirangkum mencari hal yang penting yang dapat mengungkap tema permasalahan. Kemudian catatan yang diperoleh dikumpulkan dan di susun data yang diperlukan.

2) Display data

Data yang sudah terkumpul kemudian di klasifikasi dengan jenis data masing-masing.

3) Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Dalam mengambil kesimpulan dan verifikasi dibuktikan dengan data- data yang baru yang memungkinkan diperoleh dari keabsahan data. Oleh karena itu data harus diperiksa kembali pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti. Dan selanjutnya membuat simpulan sementara.