

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Badan Amil Zakat Nasional Kota Bekasi merupakan lembaga pengelola zakat yang memiliki sejumlah 19 Amil Zakat di dalamnya, dari 19 Amil Zakat tersebut terdapat beberapa amil yang masih memiliki kinerja yang rendah. Sehingga diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia agar bisa meningkatkan kinerja amil zakat yang ada di BAZNAS Kota Bekasi, dengan itu Badan Amil Zakat Nasional Kota Bekasi akan semakin terlihat baik untuk mensejahterakan umat melalui pengembangan sumber daya manusia. (Hasil Wawancara, 4 Maret 2024).

Faktor penyebab dari kinerja amil zakat yang rendah yaitu kedisiplinan pegawai, kerja tim yang belum maksimal, dan kurangnya pengawasan atau kontrol pimpinan. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terbatas tentang pekerjaan mereka, sehingga menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun.

Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia akan berkinerja lebih baik apabila mempunyai motivasi tinggi, kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Dibandingkan dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lainnya. Setiap perusahaan atau organisasi selalu menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya. Menurut Mangkuprawira (2004: 166), sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mempunyai berbagai karakteristik, keterampilan yang termasuk kemampuan kinerja pada sumber daya manusia itu sendiri.

Badan Amil Zakat Nasional Kota Bekasi berusaha meningkatkan sumber daya manusia melalui fungsi pengembangan, yang mencakup pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, dan pengembangan karier termasuk pada pengembangan karyawannya. Pengembangan karyawan adalah strategi bisnis utama yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan bakat manajemen dan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas karier mereka sendiri.

Gouzali (2000: 496) berpendapat bahwa “pengembangan SDM (sumber daya manusia) merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan organisasi untuk menyesuaikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukannya”. Untuk memenuhi kebutuhan pegawai maka perlu diadakan pengembangan SDM pada organisasi tersebut.

Pada organisasi, pengembangan potensi manusia tentunya harus sesuai dengan kebutuhan organisasi berkelanjutan, sehingga dapat terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dengan setiap individu. Oleh karena itu, program pengembangan sumber daya manusia akan membawa manfaat bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Organisasi akan memperoleh keuntungan dalam hal produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas yang dapat meningkatkan ketrampilan kerja, atau pengetahuan bagi karyawannya. (Wilson Bangun, 2012: 200).

Kinerja amil zakat berpengaruh signifikan terhadap keseluruhan proses pengelolaan zakat. Amil zakat yang kompeten dan profesional mampu meningkatkan efektivitas pengumpulan dan distribusi zakat, memastikan transparansi dan akuntabilitas, serta mengembangkan program-program pemberdayaan yang berdampak positif jangka panjang bagi mustahik. Dengan demikian, investasi dalam peningkatan kinerja amil zakat melalui pendidikan dan pelatihan, penggunaan teknologi, serta inovasi program menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan zakat secara optimal.

Oleh karena itu, lembaga amil zakat tidak hanya membutuhkan para ahli fiqh, tetapi juga membutuhkan tenaga ahli dalam bidang lain, atau tenaga praktis. Jika dilihat lebih dalam, fakta bahwa banyak lulusan umum bekerja di lembaga zakat saat ini akan menunjukkan masalah kualitas sumber daya manusia, karena pegawai yang bekerja dengan baik seharusnya membantu mencapai tujuan organisasi.

BAZNAS Kota Bekasi: Pada tahun 2020, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bekasi memberikan dana zakat sebesar Rp. 210.000.000 untuk Program Bedah Rutilahu, dengan dana sebesar sekitar Rp. 17.500.000 per rumah. Selain itu, pada tahun 2021, BAZNAS Kota Bekasi mengadakan Pemberian Modal Usaha untuk membantu orang miskin yang memiliki usaha kecil-kecilan dan membutuhkan modal untuk memulainya. Ada lima kecamatan yang menerima bantuan zakat produktif, dengan total mustahik sepuluh orang. Pengurus Baznas memberikan dana langsung kepada mustahik untuk membangun usaha mereka. Setiap mustahik mendapatkan zakat dengan memberikan dana bergilir berupa kambing untuk ditenak, yang harus dikembalikan jika hewan tersebut memiliki anak. Anak tersebut akan menjadi milik mustahik dan modal awal kambing akan dikembalikan kepada mustahik. Sedangkan yang mendapatkan modal usaha dana zakat berupa uang yang memiliki usaha kecil-kecilan untuk kemajuan usahanya diberikan uang Rp 1.000.000 per mustahik, dan pada tahun 2021 data muzaki terbagi menjadi dua metode yaitu perorangan dan Lembaga, perorangan terdapat 1.058 dan ada 243 Lembaga.

Tahun 2022 BAZNAS Kota Bekasi untuk pengelolaan zakat produktif, BAZNAS Kota Bekasi memiliki 2 Program Unggulan yang diselenggarakan satu tahun sekali yaitu, diantaranya: Gerobak dan Modal, UMKM berbasis Masjid, BAZNAS Kota Bekasi membantu sebanyak 14 masjid dengan masing-masing jamaah masjid menerima manfaat sebanyak

10 jamaah masjid dan mendapatkan bantuan modal sebesar 2 juta dengan total anggaran yang dikeluarkan oleh BAZNAS Kota Bekasi sebesar 280 juta.

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, di Indonesia terdapat dua lembaga zakat yang bertugas mengelola, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat yakni Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZNAS adalah lembaga pengelola zakat yang didirikan oleh pemerintah atas saran kementerian agama dan telah disetujui oleh presiden. Sementara LAZ adalah lembaga pengelola zakat yang didirikan oleh swasta atau non-pemerintah. LAZ dituntut untuk mampu mengumpulkan dana yang diperlukan untuk membiayai operasional, perluasan, dan ekspansi organisasi.

Lembaga zakat bertugas mengumpulkan dan mengelola dana umat, mereka membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional untuk memenuhi tugasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman dalam menjalankan operasional organisasi zakat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi zakat. Oleh karena itu, perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja amil zakat dengan melalui Pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan melalui rekrutmen pegawai dan Pelatihan tenaga kerja adalah langkah awal menuju standar perusahaan. Pelatihan potensi diri adalah proses mengajarkan karyawan baru keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, karyawan lama juga memerlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka dengan tujuan meningkatkan kinerja, belajar tentang teknologi yang memadai, dan menyesuaikan diri dengan kebijakan dan kemajuan pada lembaga tersebut.

BAZNAS Kota Bekasi cukup dikenal oleh luas masyarakat yang berlokasi di Aula Muzdalifah Lt. 2 Islamic Center, Jl. KH. Noer Ali Jl. Ahmad Yani No.22, Marga Jaya, kec. Bekasi Selatan Kota Bekasi Jawa Barat 17141. BAZNAS Kota Bekasi berhasil meraih BAZNAS Award nasional bertahun sejak tahun 2017 – 2020 meraih “BAZNAS JABAR AWARDS” untuk dua kategori sekaligus. Pertama adalah penghargaan sebagai lembaga dengan program “pendayagunaan terbaik” dan lembaga dengan “pengelolaan keuangan terbaik”. Ini merupakan prestasi yang patut diapresiasi karena mampu untuk bertahan selama 3 tahun terhitung. Karena kualitas dan kapasitas SDM sangat penting untuk pencapaian dan keberhasilan organisasi, jelas bahwa prestasi dan keberhasilan tersebut didorong oleh faktor sinergi SDM yang kompak, kompeten, dan profesional yang bekerja di belakangnya.

Salah satu permasalahan utama yaitu meningkatkan kinerja amil zakat, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja amil zakat yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia yang diupayakan melalui Pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja amil zakat BAZNAS Kota Bekasi dengan tujuan agar BAZNAS Kota Bekasi semakin baik dan mensejahterakan umat melalui pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk memahami pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Namun masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif dan relevan dengan kondisi masyarakat saat ini.

Oleh karena itu dalam skripsi ini, akan dilakukan penelitian dengan tujuan untuk menyelidiki masalah mengenai kinerja amil zakat yang kurang efektif dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan program-program sumber daya manusia yang efektif serta meningkatkan kinerja amil zakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji secara langsung dan lebih mendalam mengenai program pengembangan Sumber Daya Manusia yang diupayakan melalui Pendidikan dan pelatihan dan diberikan bagi para pegawai di BAZNAS Kota Bekasi upaya pengembangan dan peningkatan kinerja amil zakat dapat melahirkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Maka dari itu peneliti tertarik

mengambil penelitian yang berjudul “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA AMIL ZAKAT”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah komponen yang membantu peneliti tetap fokus pada topik penelitian. Fokus penelitian disusun secara singkat, padat, dan jelas dalam bentuk kalimat tanya.

1. Bagaimana Perencanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi?
2. Bagaimana Penyelenggaraan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Amil Zakat yang diadakan oleh BAZNAS Kota Bekasi?
3. Bagaimana Evaluasi program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Perencanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi
2. Mengetahui Penyelenggaraan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi

3. Mengetahui Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Bekasi

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, Adapun kegunaan penelitian ini yaitu:

- a. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan khususnya pada pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu solusi penanganan kinerja amil zakat.

- b. Secara Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman terhadap masalah yang ada, khususnya pada pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja amil zakat.

- 2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi BAZNAS Kota Bekasi dengan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja amil zakat, manusia di waktu yang akan datang.

- 3) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia, dan bisa dijadikan bahan

informasi terkait tentang kinerja amil zakat yang ada di BAZNAS Kota Bekasi.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian yang penulis paparkan:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Bachtiar Maulana (2017) yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Bandung mengelola kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara penuh di kantor pusatnya di Jakarta dan tidak memiliki divisi sumber daya manusia. Oleh karena itu, PKPU menggunakan dua metode untuk merekrut karyawan: secara resmi dan melalui rekomendasi. Dalam hal penempatan, PKPU menempatkan karyawannya sesuai dengan kebutuhan mereka. Kantor pusat bertanggung jawab atas pendidikan dan pelatihan.

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Nilam Sari Ningsih (2012) yang berjudul “Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum telah memenuhi kebutuhan, karena yang dikembangkan adalah pengetahuan teoritis maupun teknis, kemampuan, dan keterampilan yang berkaitan dengan pengaturan kerja. Sementara pengembangan karier sesuai

dengan tindakan yang lebih baik, yaitu dengan memotivasi kerja karyawan dan membantu mereka merencanakan karier mereka di masa depan.

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Try Mulyanto (2020) yang berjudul “Impelementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Studi ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung pada tahun 2019 berjalan dengan baik. Hanya tiga dari lima komponen pelatihan berjalan dengan baik, sedangkan dua komponen lainnya belum berjalan dengan baik karena ada kendala yang dihadapi selama proses pelatihan. Implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan berjalan dengan baik menurut perspektif ekonomi Islam. Hal ini berdasarkan temuan penelitian bahwa pelatihan wirausaha baru yang produktif dapat meningkatkan jiwa kewirausahaan individu dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan mereka. Di UPTD BPPD Bandar Lampung, juga ditekankan kepada peserta pelatihan untuk mengikuti nilai-nilai dasar ekonomi Islam, seperti keadilan, tanggung jawab, dan amanah, serta takaful, yang merupakan program jaminan sosial.

Keempat, Jurnal yang ditulis oleh Chandra Sagul, Diandra Rafida Thilal, Wulan dwi Cahyani. (2023) yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada peusahaan Pt. rahardja Ekalancar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengembangkan

sumber daya manusia, PT. Rahardja Ekalancar melakukan beberapa cara di antaranya pelatihan untuk memperbaiki beberapa aspek di antaranya produktivitas, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karir, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki dan mencapai tujuan perusahaan.

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh Universitas Muhammadiyah Bengkulu (2021) yang berjudul “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian apat menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan telah dilakukan dengan baik, secara berkesinambungan, dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Ini juga menunjukkan bahwa metode ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Pengembangan yang dilakukan PT Bank Bengkulu menghasilkan hasil yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Ini menunjukkan keberadaan PT Bank Bengkulu hingga saat ini.

Keenam, Tesis yang ditulis oleh Nurul Hasanah (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Unit Regional Retail Collection dan Recovery Region II/Sumatera 2”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersamaan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat untuk diterapkan dan digunakan sebagai rekomendasi bagi perusahaan dalam mengevaluasi masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir.

Hasil dari keenam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya penelitian terdahulu tentu sudah menerapkan pelatihan dengan tujuan yang sama yaitu agar kinerja karyawan sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan berjalan baik, namun demikian dapat dikatakan bahwa pelunya perhatian setelah terlaksananya pelatihan juga harus memiliki tolak ukur keberhasilan pelatihan tersebut dari permasalahan tersebut tentu memerlukan adanya perencanaan, penyelenggaraan hingga evaluasi sehingga penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat (Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Bekasi)”.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teori

Menurut Armstrong pengembangan sumberdaya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Upaya pelatihan meningkatkan pengembangan dan pembentukan tenaga kerja. Program pelatihan dan pendidikan dirancang untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat bersaing di pasar tenaga kerja.

Program pengembangan sumber daya manusia, sebagai hasil dari proses pelatihan, adalah proses memberikan atau meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta menanamkan sikap kepada karyawan dan pegawai untuk memperbaiki kekurangannya.

Menurut S.P Malayu Hasibuan pengembangan sumber daya manusia yaitu suatu usaha unntuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai yang sesuai dengan jabatannya.

Menurut Stewart dan mcgoldrick mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mendefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana dirancang oleh organisasi untuk memfasilitasi para pegawai dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini ataupun dimasa yang akan datang.

Menurut (Krimiyari, 2017) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Isniar Budiarti (2018: 257) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015, diklat adalah pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai persyaratan jabatan masing-masing. Diklat teknis fungsional adalah kegiatan diklat yang ditujukan kepada pejabat fungsional untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan, menurut UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003. UU tersebut menyatakan bahwa "pelatihan tenaga kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi.

Konsep pendidikan dalam penelitian ini berfokus pada peningkatan kompetensi dan kualitas karyawan. Menurut Notoadmojo (1998: 21), pendidikan umumnya berkaitan dengan menyiapkan tenaga kerja yang akan datang untuk perusahaan atau instansi. Sementara itu, pelatihan berkaitan dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah bekerja.

Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertanggung jawab atas semua operasi, seperti

perekrutan, pelatihan, motivasi, keselamatan, dan kesejahteraan. Selain itu, konsep pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan organisasi.

2. Kerangka Konseptual

Pengembangan sumber daya manusia adalah kebutuhan organisasi dan kewajiban setiap individu. Untuk mencapai tujuan program, organisasi harus merencanakan dan membeli program pengembangan yang sesuai dengan tingkat dan kebutuhan karyawan. Dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

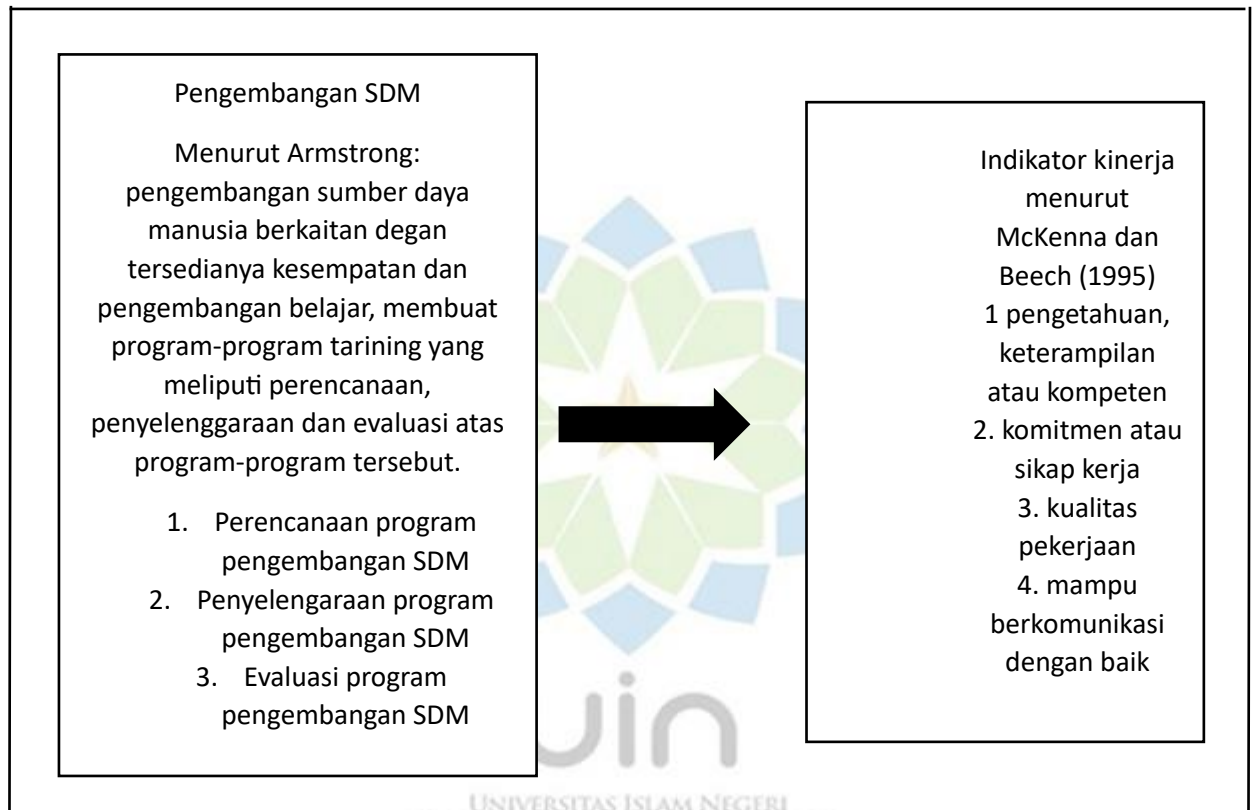
Meningkatkan sesuatu, baik secara kualitas maupun kuantitas, disebut peningkatan. Ini dapat dilakukan pada berbagai hal, seperti prestasi, kinerja, produktivitas, dan lain-lain. Proses mengubah sistem pengelolaan zakat di BAZNAS sendiri termasuk meningkatkan kinerja amil zakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua perspektif: kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh seluruh staf dalam suatu organisasi.

Amil zakat adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat. Dalam arti lain, amil zakat adalah seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh

masyarakat dan diizinkan oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat. Selanjutnya, kerangka konsep kajian penelitian disusun oleh penulis sebagai berikut:

Bagian 1.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Observasi Penelitian, 2022

Adapun penjelasan dari kerangka konseptual di atas yaitu variabel x Pengembangan sumber daya manusia yang dikutip oleh Armstrong untuk menempuh sebuah tujuan yaitu meningkatkan kinerja amil zakat dan dikutip oleh McKenna dan Beech. Penelitian ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan pada perencanaan program pengembangan SDM, penyelenggaraan Program pengembangan SDM, evaluasi Pengembangan SDM,

amil zakat yang dimaksud yaitu staff BAZNAS Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja di BAZNAS Kota Bekasi.

G. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah atau proses penelitian, juga dikenal sebagai metodologi penelitian, mencakup penempatan lokasi, teknik yang digunakan, prosedur pengumpulan data, pengelolaan, dan analisis data.

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan kegiatan dari persiapan penelitian, pengajuan judul, menyusun, seminar dan revisi.

Proses persiapan penelitian, pengajuan judul, penyusunan seminar, dan revisi membutuhkan waktu dua (dua) bulan untuk pengumpulan data, satu (satu) bulan untuk pengolahan data, dan proses bimbingan berlangsung selama satu (satu) bulan.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung (Darmadi, 2011: 52).

Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Bekasi Jawa Barat. Alasan peneliti memilih judul karena tempat yang strategis mudah di jangkau, penelitian ini sesuai dengan kajian Manajemen Dakwah dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan zakat yang mana membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja amil zakat.

3. Paradigma dan pendekatan

Suatu kerangka teoritis, cara memandang, dan pemahaman alam yang telah digunakan oleh sekelompok ilmuwan sebagai pandangan dunia (Muslih, 2004: 113). Paradigma juga mencakup pendefinisian, eksemplar ilmiah, teori, metode, dan instrumen yang termasuk di dalamnya.

Pendekatan konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif (Actual Behavior) adalah pendekatan di mana penelitian dilakukan dengan mengemukakan teori, mengumpulkan data untuk menguji teori, dan kemudian menggunakan hasil penelitian untuk menentukan apakah teori tersebut valid (Ishaq, 2017: 71).

Dalam penelitian ini, pengamatan dan wawancara dilakukan mengenai penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja amil zakat. Dengan mengumpulkan data dari BAZNAS Kota Bekasi tentang implementasi pengembangan SDM, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan temuan tentang subjek penelitian.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan teori untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang muncul dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2012: 7).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif, dengan wawancara dan observasi bertujuan untuk mengetahui secara

jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia di BAZNAS Kota Bekasi terciptanya para karyawan yang profesional serta agamis.

5. Jenis data dan Sumber data

a. Jenis Data

Penelitian kualitatif mengumpulkan data kualitatif. Data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data dalam bentuk kata, skema, atau gambar (Sugiyono, 2015).

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah jenis data yang akan memberikan tanggapan atas pertanyaan penelitian yang ada pada rumusan masalah berikut:

- 1) Data mengenai perencanaan program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja amil zakat.
- 2) Data mengenai penyelenggaraan program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja amil zakat.
- 3) Data tentang evaluasi program pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat.

b. Sumber Data

Sumber data adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini; sumber data yang salah dapat membuat data yang dikumpulkan tidak relevan, menurut Arikunto (2013: 172).

a) Data Primer

Data primer adalah sumber data pertama yang ditulis dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2012). Artinya, data primer

adalah data yang asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian mereka (Sunyoto 2013).

Sumber data primer yang diperoleh penulis dari ketua dan pegawai BAZNAS Kota Bekasi.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. (Sugiyono, 2019: 193).

Data sekunder terdiri dari berbagai informasi yang telah dimiliki peneliti sebelumnya dan digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data tambahan ini biasanya dapat diperoleh melalui buku, catatan internal organisasi, laporan, dan berbagai situs web yang relevan dengan informasi yang dibutuhkan penulis. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang relevan untuk peneliti di BAZNAS Kota Bekasi.

6. Penentuan Informan dan Unit Analisis

a. Informan

Informan adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. (Moleong, 2012: 132)

Informan Kunci	Informan Pelengkap
Ketua BAZNAS Kota Bekasi	Peserta yang telah mengikuti pelatihan
Divisi Sumber Daya Manusia	
Divisi Administrasi umum	

Tabel 1.1 Informan Penelitian

Sumber: Observasi peneliti, 2023

Peneliti menyimpulkan data utamanya melalui informan kunci dan sebagai pelengkap menggunakan informan pelengkap menggunakan inform pendukung yaitu seseorang dalam penelitian yang memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis. Informan kuncinya dalam penelitian ini yakni Ketua BAZNAS, Staf pengumpulan dan Staf administrasi umum BAZNAS Kota Bekasi.

b. Teknik Penentuan Informan

Teknik pengambilan sampel purposif adalah teknik pengambilan sampel yang disesuaikan berdasarkan tujuan penelitian (Sugiyono, 2012: 54).

Sesuai kebutuhan peneliti yaitu mereka memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterlibatan dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja amil zakat. *Purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk memilih

informan yang dapat memberi wawasan yang relevan dengan sesuai tujuan peneliti.

c. Unit Analisis

Pada penelitian BAZNAS Kota Bekasi, unit analisis adalah satuan yang berkaitan dengan subjek penelitian, seperti individu, kelompok, atau benda (Hamidi, 2005: 75).

Unit analisis juga termasuk staf atau karyawan saat ini karena sesuai dengan masalah penelitian dan merupakan subjek penelitian.

7. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data, diantaranya:

a. Observasi

Observasi ialah pengamatan dan penulisan terstruktur terkait gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam menjalankan observasi peneliti dituntut untuk melaksanakannya berulang kali sehingga pada hasilnya meyakinkan dan valid (Sadiah, 2015: 87). Peneliti langsung mendatangi ke lokasi BAZNAS Kota Bekasi guna memperoleh data mengenai program pengembangan sumber daya manusia yang ada di BAZNAS Kota Bekasi.

b. Wawancara

Wawancara yaitu proses komunikasi tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. wawancara memiliki tujuan utama untuk memperoleh data yang valid (Sadiah, 2015: 88). Dengan menggunakan metode peneliti mewawancarai ketua dan staf pengelola bagian zakat untuk memperoleh data yang lebih akurat.

c. Dokumentasi

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk dokumen, buku, arsip, angka, gambar, dan laporan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018: 476), bentuk dokumen, gambar serta arsip yang dimiliki oleh BAZNAS Kota Bekasi.

8. Teknik Penentuan keabsahan data

Keabsahan suatu data dapat dilakukan dengan Teknik pemeriksaan berdasarkan kriteria tertentu. (Moleong, 2011: 46) ada 4 kriteria dalam Teknik pemeriksaan keabsahan data yaitu, derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), kepastian (*confdirmability*) (Moleong, 2005: 324). Adapun Teknik pemeriksaan data dalam kriteria derajat kepercayaan ini ialah perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian kasus negative, pengecekan anggota

(Meleong, 2005: 327).

Triangulasi merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang benar-benar abash dengan menggunakan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri sebagai keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Berikut macam-macam cara triangulasi.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan, mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan dengan apa yang dikatakan oleh masyarakat umum Kota Bekasi, dengan apa yang dikatakan oleh amil atau staf BAZNAS Kota Bekasi serta membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi yang telah ada.

2. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berhubungan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Agar mendapatkan data yang sah melalui observasi, peneliti mengadakan pengamatan di BAZNAS Kota Tasikmalaya melalui wawancara sekitar enam kali untuk menghasilkan data yang maksimal.

3. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah usaha mengecek keabsahan data atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi metode dapat dilakukan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama, pelaksanaannya juga dapat dilakukan dengan cara cek dan ricek. Peneliti membandingkan hasil wawancara yang telah diperoleh dari informan yaitu mengenai pendistribusian zakat melalui program pemberian bantuan modal usaha. Peneliti juga mengecek kebenaran hasil wawancara dengan teori terkait.

9. Teknik analisis Data

Setelah data dikumpulkan, penyusunan akan dilakukan berdasarkan temuan lapangan. Untuk membuat masalah penelitian lebih mudah dipahami. Menurut MB Miles dan AM Huberman dalam (Dewi Sadiyah, 2015: 93), proses analisis dilakukan sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Proses reduksi (merangkum) data, dilakukan pencatatan lapangan dan dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkapkan tema permasalahan (Dewi Sadiyah, 2015: 93). Dalam mereduksi data berarti berusaha merangkum, mengumpulkan dan memilih data yang sesuai dengan judul penelitian ialah pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan

kinerja amil zakat di BAZNAS Kota Bekasi dan upaya seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penyajian Data (Data Display)

Display data berarti mengategorikan pada satuan-satuan analisis berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti, atau dengan sendirinya akan suka melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat (Dewi Sadiyah, 2015: 93). Dalam penelitian ini mengumpulkan data mengenai pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja amil zakat.

c. Menarik Kesimpulan

Langkah akhir yaitu menyimpulkan dan verifikasi dengan data baru yang mungkin diperoleh keabsahan hasil penelitian (Dewi Sadiyah, 2015: 93). Dalam tahap ini data yang sudah dikumpulkan setelah melewati tahap reduksi data, display data, dan terakhir yaitu menarik kesimpulan ini merupakan langkah akhir dari penelitian. Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan tersebut kredibel.