

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi atau lembaga akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan kualitas SDM yang mumpuni. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan oleh setiap lembaga. SDM yang berkualitas akan memiliki kinerja yang baik sehingga akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja lembaga. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).<sup>1</sup> Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwasanya sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam kegiatan sebuah organisasi, dan begitupun di Organisasi Pengelola Zakat (OPZ).

Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) merupakan organisasi yang menghimpun, dan mengelola dana zakat masyarakat kemudian didistribusikan dan didayagunakan untuk mustahik. OPZ terbagi menjadi dua. Pertama, yang dibentuk oleh pemerintah dan kedua, dibentuk oleh masyarakat. OPZ yang dibentuk pemerintah yaitu, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di tingkat pusat, provinsi, kota dan kabupaten. Dan OPZ yang dibentuk masyarakat yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Sumber Daya Manusia di Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) disebut dengan Amil. Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Amil adalah seseorang atau

---

<sup>1</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2008), hlm. 69

sekelompok orang yang diangkat dan/atau diberi kewenangan oleh pemerintah, pemerintah daerah, badan, lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah, dan/atau seseorang yang mendapat mandat dari pimpinan pengelola zakat untuk mengelola zakat. Amil adalah orang yang bekerja atau dipahami sebagai pihak yang bekerja dan terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam hal pengelolaan zakat. Amil adalah orang yang dipekerjakan oleh Imam (pemerintah) untuk mengambil zakat kemudian membagikannya kepada para *mustahiq* zakat.<sup>2</sup> Jika yang mengelola adalah lembaga, maka semua pihak yang terkait dengannya adalah amil, baik itu direktornya, para pegawai di bidang manajemen, keuangan, pendistribusian, pengumpulan, keamanan dan lain-lain. Mereka mendapatkan gaji dari bagian amil zakat tersebut.<sup>3</sup>

Amil memiliki peran penting di Lembaga Amil Zakat yaitu, Amil zakat berfungsi untuk membantu hal-hal yang berkaitan dengan zakat, Amil zakat menjadi sosok yang memiliki tanggung jawab dalam mencapai keberhasilan lembaga itu sendiri. Amil zakat sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola zakat adalah amil zakat yang memiliki kejujuran, amanah dan pemahaman tentang zakat dan fungsinya.<sup>4</sup> . Disebabkan pentingnya Amil di Lembaga Zakat maka amil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya.

---

<sup>2</sup> Wahyu Akbar, Jefry Tarantang, *Manajemen Zakat (Hakikat dan Spirit Alquran Surah At-Taubah[9]: 103)*, (Yogyakarta: K-media,2018), hlm. 17

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.39

Di dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk memiliki SDM yang berkompentensi agar kinerja baik, salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dari amil yaitu perlu adanya pembinaan. Pembinaan Amil adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kedisiplinan amil dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pembinaan yang dimaksud berupa pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan suatu kegiatan yang terencana yang bertujuan untuk mengasah kemampuan, keterampilan, dan mengembangkan pengetahuan untuk mewujudkan kinerja yang baik.

Para karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, termasuk para karyawan baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi karyawan yang baru, tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktifitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.<sup>5</sup>

Selanjutnya, ada berita yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini. Dalam berita “Tingkatkan Kualitas SDM Pengelola Zakat” kepala kantor Kemenag Kabupaten Sukamara, H Sunaryo menyebutkan bahwa kegiatan tersebut bertujuan para pengelola zakat akan bekerja lebih

---

<sup>5</sup> Abu Fahmi, dll, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. (Jakarta : PT Gramedia, 2014), hlm, 172

profesional yang meliputi pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan, dan pelaporan zakat. Ia juga menyebutkan bahwa tujuan spesifik menyamakan persepsi para pengelola lembaga zakat akan kebijakan-kebijakan pemerintah saat ini. Selain itu juga, sebagai sarana meningkatkan kualitas pengelolaan diawali dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan hingga evaluasi sebagai tolak ukur serta hasil akhir dari pelaksanaan kegiatan.<sup>6</sup>

Salah satu Lembaga Amil Zakat di Kota Tasikmalaya adalah Pusat Zakat Umat (PZU) Kantor layanan pembantu (KLP) Cipedes. Posisi amil di PZU KLP Cipedes memiliki peranan penting, sehingga kinerja amil di PZU juga sangat penting untuk mewujudkan kinerja PZU yang berkompeten dalam pengelolaan zakat.

LAZ PZU KLP Cipedes mempunyai beberapa strategi dalam mengelola SDM yang ada. Dimulai dari ditetapkannya persyaratan menjadi Amil, proses rekrutmen, pembinaan SDM, pembagian *Job desc*, dan evaluasi.<sup>7</sup>

Dalam pelaksanaan pengelolaan zakat di PZU yang terdiri dari 4 divisi, yang sudah ditugaskan kepada masing-masing Amil seringkali mengalami permasalahan yaitu :

Pertama, divisi penghimpunan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 1 orang anggota. Tugas divisi penghimpunan yaitu melaksanakan penjemputan dana zakat dari *Muzzaqi*. Masalah yang

---

<sup>6</sup> Kanwil Kemenag Kalteng,(2016, Agustus 12).Tingkatkan Kualitas SDM Pengelola Zakat. Diakses dari <https://kalteng.kemenag.go.id/kanwil/berita/392315/Tingkatkan-Kualitas-SDM-Pengelola-Zakat>. diakses pada September 17, 2021.

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Tatan Sultan dari divisi keuangan pada 17 Agustus 2021

dihadapi yaitu dalam melaksanakan tugas tersebut seringkali mengalami keterlambatan dikarenakan baik ketua divisi maupun anggotanya memiliki kesibukan di luar PZU sehingga tidak ada yang mem *backup* tentunya hal ini menyebabkan tidak adanya pemasukan dana pada saat itu, kemudian berpengaruh terhadap pembukuan untuk penghimpunan dana zakat yang seharusnya bisa dilaporkan tepat waktu namun harus diundurkan. Sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.<sup>8</sup>

Kedua, divisi pendayagunaan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 1 orang anggota. Tugas divisi pendayagunaan yaitu membuat program kerja yang dapat mendukung pengelolaan dana zakat lebih optimal. Masalah yang dihadapi yaitu dalam melaksanakan tugasnya ketua divisi pendayagunaan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara penuh dikarenakan memiliki kesibukan di luar PZU sehingga memutuskan untuk mengundurkan diri, hal ini berdampak pada beberapa program yang tidak optimal, dalam pelaksanaannya program dapat dilakukan namun seringkali terlambat dari tanggal yang sudah direncanakan, sehingga dalam hal ini berimbas kepada kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.<sup>9</sup>

Ketiga, divisi administrasi dan keuangan yang terdiri dari 1 orang bagian Administrasi dan 1 orang bagian keuangan. Tugas dari divisi administrasi dan keuangan adalah membuat laporan keuangan. Laporan keuangan diterbitkan kepada muzzaqi pada pekan pertama disetiap

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Tatan Sultan dari divisi keuangan pada 16 September 2021

<sup>9</sup> *Ibid*

bulannya. Masalah yang dihadapi yaitu dalam melaksanakan tugas tersebut mengalami keterlambatan dikarenakan terdapat ketidaksesuaian antara laporan buku kas dengan Laporan Sumber Daya Penggunaan Dana (LSPD), kemudian seringkali terdapat bukti transaksi yang hilang seperti kwitansi pemasukan atau pengeluaran. Kemudian, di bagian Administrasi seringkali terdapat beban tugas yang banyak, seperti seharusnya di setiap divisi memiliki laporan mengenai hasil kerjanya, namun dikarenakan sebagian Amil tidak dapat memiliki soft skill komputasi yang memadai dalam membuat laporan dikarenakan faktor usia, sehingga semua laporan dikerjakan oleh bagian administrasi. Sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.<sup>10</sup>

Keempat, divisi markom yang terdiri dari 1 orang. Tugas divisi markom yaitu mengelola sosial media mengenai informasi PZU, membuat *design* untuk pamflet, poster, dan banner. Masalah yang dihadapi yaitu dikarenakan keterbatasan SDM dan anggotanya memiliki kesibukan di luar PZU sehingga seringkali terjadi perubahan amil sebagai penanggung jawab divisi markom, tentunya hal ini berimbas pada kurang berjalannya pengelolaan sosial media, seringkali terdapat keterlambatan dalam menginformasikan program-program yang sedang dilaksanakan oleh PZU. Sehingga hal ini berdampak pada kinerja amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak dapat melaksanakan tanggung jawab sampai akhir.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> *Ibid*

Selanjutnya kendala yang dihadapi seluruh amil adalah *multijob* atau beban kerja yang banyak yang disebabkan karena SDM yang sedikit dengan program kerja yang banyak, kemudian dalam hal komunikasi seringkali terdapat *miss-communication* yang berdampak pada perencanaan maupun pelaksanaan program yang kurang optimal. Sehingga hal ini berimbas kepada kinerja Amil.

Berikut data struktur kepengurusan LAZ PZU KLP Cipedes Kota Tasikmalaya:

**Tabel 1 Data Struktur Kepengurusan PZU KLP Cipedes Kota Tasikmalaya**

No	Jabatan	Nama	Keterangan
i	<b>Penasihat</b>	H. Useng Husdian	
ii		Agus Hermawa	
iii		Ady Witarto	
iv		Hj. Ade Meri	
1	<b>Kepala</b>	Heru Fahrudin, SE.I	
2	<b>Pendayagunaan</b>	Omo Rustama	Kadiv
3		Eva Nurfitriyah	Layanan Mustahik
4	<b>Penghimpunan</b>	H. Ara Kurnia	Kadiv
5		Hj. Ely	Layanan Korporasi
6	<b>Adminitrasi &amp; Keuangan</b>	Tatan Sultan	Keuangan
7		Alifah Nursya'bani	Administrasi
8	<b>Markom</b>	Wildan Yasa	Marketing

*Sumber: Data Tasykil PZU KLP Cipedes Kota Tasikmalaya*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa LAZ PZU KLP Cipedes terdiri dari 8 orang Amil dan 4 di antaranya bertugas sebagai penasihat yang termasuk dalam kepengurusan. Keadaan amil di PZU tersebut termasuk ke dalam kategori sedikit, Hal ini dikarenakan alokasi dana untuk amil sedikit, yang disebabkan hasil penghimpunan dana zakat

yang fluktuatif, dan berdasarkan persentase pengalokasian dana zakat untuk fakir miskin 55%, untuk Amil 12,5 %, dan untuk sabilillah 35%. Dan terdapat beberapa anggota yang mengundurkan diri dikarenakan banyaknya yang merangkap jabatan di luar PZU KLP Cipedes.<sup>12</sup>

Melihat dari kondisi tersebut, idealnya PZU dapat melakukan rekrutmen Amil yang baru untuk mengelola dana zakat supaya lebih optimal, namun dikarenakan kondisi dana PZU yang terbatas, sehingga hal tersebut tidak dapat dilakukan. Sehingga Peneliti berfokus kepada pembinaan amil yang dilakukan LAZ PZU KLP Cipedes. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi LAZ PZU KLP Cipedes dalam mengoptimalkan program yang ada. Oleh karena itu, pembinaan amil sangat penting dalam peningkatan kinerja amil di LAZ PZU KLP Cipedes.

Dari hal tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji strategi pembinaan amil dengan melalui pendekatan SWOT. Tujuan utama perencanaan strategi adalah agar lembaga dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal pembinaan, sehingga lembaga dapat meningkatkan kinerja amil.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul **“STRATEGI PEMBINAAN AMIL DALAM PENINGKATAN KINERJA AMIL DI LAZ PZU KLP CIPEDES KOTA TASIKMALAYA”**.

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Tatan Sultan dari divisi keuangan pada 16 Agustus 2021

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu, bagaimana strategi pembinaan amil dalam peningkatan kinerja amil di LAZ PZU KLP Cipedes Kota Tasikmalaya ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui strategi pembinaan amil dalam peningkatan kinerja amil di LAZ PZU KLP Cipedes Kota Tasikmalaya.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

### 1. Bagi Akademisi

Untuk memperluas pengetahuan mengenai strategi pembinaan amil yang dilakukan oleh PZU KLP Cipedes.

### 2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam strategi pembinaan amil di lembaga amil zakat

### 3. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, serta dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.