

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, setiap organisasi maupun instansi ingin mencapai kesuksesan dan mampu berkompetisi. Hal tersebut akan dapat terwujud manakala suatu lembaga memiliki pegawai yang berkompetensi dalam bekerja. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan ataupun organisasi. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan karyawan yang berkompetensi dan berkualitas dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh lembaga adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa adanya sebuah tekanan.

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara efektif demi terciptanya sebuah tujuan. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Profesionalisme kinerja yang baik

adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan.¹

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja lembaga bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, lembaga menuntut para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Jadi, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan demikian, kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan, agar dapat memenangi persaingan yang sangat ketat.²

¹Karimatun Nisa, 2015. “*Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan terhadap kinerja perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

²Karimatun Nisa, 2015. “*Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan terhadap kinerja perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Persaingan dalam dunia usaha merupakan hal yang sangat lumrah khususnya perusahaan dalam produk sejenis. Bersaing dengan perusahaan yang lain tidaklah mudah. Perusahaan ataupun organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi untuk bersaing dengan perusahaan yang berada di sekitarnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang dengan maksimal. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari hasil kerja keras karyawan untuk menghasilkan output. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan membawa suatu perubahan pada perusahaan atau lembaga. Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo menyadari bahwa untuk bersaing dan berkompetisi dengan lembaga lain harus memiliki sumberdaya atau karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan unggul. Diharapkan dari hasil penemuan di lapangan, peneliti dan pembaca mendapatkan sebuah pengetahuan tentang bentuk karakteristik kompetensi karyawan. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini berdampak positif bagi Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh

Muhammadiyah Sidoarjo sebagai bahan penunjang untuk meningkatkan prestasinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Apa bentuk karakteristik kompetensi karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bentuk karakteristik kompetensi karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu, yang bertujuan guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu bentuk karakteristik kompetensi karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo dalam meningkatkan kompetensi karyawannya.

E. Definisi Konsep

1. Karakteristik

Menurut Darmiyati Zucdhi, “karakter adalah seperangkat sifat yang selalu dikagumi sebagai tanda-tanda kebaikan, kebajikan, dan kematangan moral seseorang”.³ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan pendidikan karakter adalah mengajarkan nilai-nilai tradisional tertentu, nilai-nilai yang diterima secara luas sebagai landasan perilaku yang baik dan bertanggung jawab. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “karakter merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain”.⁴

Menurut Alwisol yang dikutip oleh Arismantoro, “karakter diartikan sebagai gambaran tingkah laku yang menonjolkan nilai benar-salah, baik-buruk, baik secara eksplisit maupun implisit. Karakter berbeda dengan kepribadian, karena pengertian kepribadian (*personality*) dibebaskan dari nilai”.⁵ Menurut F.W. Foerster yang

³ Darmiyati Zucdhi, 2008. *Humanisasi Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm. 11

⁴ W.J.S. Poerwadarminta, 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta. Hlm. 521

⁵ Arismantoro, 2008. *Character Building*. Tiara Wacana. Yogyakarta. Hlm. 27

dikutip oleh Sutarjo Adisusilo, “karakter adalah sesuatu yang mengualifikasi seorang pribadi”. Karakter menjadi identitas, ciri, sifat yang tetap, dan mengatasi pengalaman kontigen yang selalu berubah. Jadi, “karakter adalah seperangkat nilai yang telah menjadi kebiasaan hidup, sehingga menjadi sifat tetap dalam diri seseorang seperti kerja keras, pantang menyerah, jujur, sederhana, dan lain sebagainya”.⁶

2. Kompetensi

Spencer yang dikutip Moehariono mengatakan, bahwa “kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.⁷ Menurut Spencer dan Spencer kompetensi adalah:

“Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan lekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”.⁸

Menurut Amstrong dan Murlis, kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara

⁶ Sutarjo Adisusilo, 2013. *Pembelajaran Nilai Karakter*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 78

⁷ Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 5

⁸ Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. Hlm. 203

mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks menyangkut prestasi. Menurut Amstrong yang dikutip Surya Dharma, istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran. “Perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan”.⁹

Menurut Mc Clelland yang dikutip Moehariono bahwa, “kompetensi sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu”.¹⁰ Sedangkan Surya Dharma mendefinisikan bahwa kompetensi adalah :

“Apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan”.¹¹

3. Karyawan

Salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya untuk dikelola para wirausahawan muda adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manusia (karyawan) yang menjadi motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional. Pengelolaan SDM ini dikenal

⁹Surya Dharma, 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.. Hlm. 102

¹⁰ Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 6

¹¹Surya Dharma, 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Hlm. 102-103.

dengan manajemen sumber daya manusia. Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan. Tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak terjadi. Karyawan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.¹²

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 bahwa karyawan adalah :

“Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagaimana pencahariannya. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan memberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.¹³

4. Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shoaqoh Muhammadiyah Sidoarjo.

Lembaga Amil Zakat adalah institusi pengelola zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah. Lembaga amil zakat harus mendapatkan legitimasi pemerintah minimal selama dua tahun agar dapat beroperasi.¹⁴

Organisasi badan amil zakat terdiri atas unsur pertimbangan, unsur

¹²Karimatun Nisa, 2015. “*Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan terhadap kinerja perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

¹³Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta. Hal 27

¹⁴Departemen Agama RI, 2003. *Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Pengelolaan Zakat*. Direktorat Pengembangan Zakat dan Waqaf. Jakarta. Hal. 22

pengawas, dan unsur pelaksana. Lembaga amil zakat mempunyai tugas pokok mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama. Kepengurusan dalam lembaga tersebut harus ramping sesuai dengan kebutuhan dan memiliki budaya kerja sebagai ibadah, profesional, amanah, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, proaktif, dan mandiri.

Zakat, Infak, dan Shadaqoh (ZIS) adalah salah satu ibadah yang memiliki posisi yang sangat penting, strategis dan menentukan, baik dari sisi ubudiyah maupun dari sisi pembangunan kesejahteraan ekonomi umat.¹⁵ Selain sebagai ibadah, ZIS juga memiliki keterkaitan sangat signifikan dengan dimensi sosial keumatan. Secara substansif, pendayagunaan zakat secara material dan fungsional memiliki partisipasi aktif dalam memecahkan permasalahan keumatan, misalnya seperti peningkatan kualitas hidup kaum dhuafa, peningkatan sumber daya manusia, dan pemberdayaan ekonomi.

Lazismu Sidoarjo adalah Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shodaqoh Muhammadiyah di bawah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sidoarjo dengan Badan Hukum LAZNAS S.K. Menteri Agama Republik Indonesia No. 457/2002, tanggal 21 November 2002. Lazismu mempunyai tugas sebagai lembaga zakat

¹⁵Departemen Agama RI, 2003. *Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Pengelolaan Zakat*. Hal.23

yang dapat mengumpulkan, mengelolah, dan menyalurkan zakat sesuai dengan ketentuan agama. Dengan adanya Lazismu, diharapkan dapat membantu kesejahteraan ekonomi masyarakat, khususnya Sidoarjo.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan. Fokus utama dari bab satu adalah rumusan masalah. Bab pertama memberikan gambaran secara jelas rumusan masalah di latar belakang masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah. Selain itu, rumusan masalah juga memunculkan manfaat penelitian. Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Arti dari rumusan masalah dijelaskan dalam definisi konsep Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo.

Bab kedua adalah kajian teori. Kajian teori terbagi menjadi dua, yaitu penelitian terdahulu dan konseptualisasi teori. Penelitian terdahulu berfungsi untuk menunjukkan originalitas dari penelitian ini. Sedangkan konseptualisasi teori berfungsi untuk menjelaskan konsep teori mengenai bentuk karakteristik kompetensi karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Sidoarjo.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Pemecahan masalah yang telah dirumuskan memerlukan metode. Peneliti menggunakan metode yang menfokuskan pada data. Data ini menjadi inti dari pembahasan pada bab tiga. Data berfungsi untuk merumuskan pendekatan dan jenis penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Selain itu, data dapat digunakan untuk menentukan teknik penyajian data serta analisisnya.

Bab keempat adalah bab pembahasan. Bab pembahasan menjelaskan secara detail mengenai rumusan masalah sesuai dengan metode yang ditetapkan pada bab tiga tadi. Bab pembahasan terdiri dari penyajian data dan analisis data. Penyajian data menampilkan hasil data *display*. Sedangkan analisis data menyajikan hasil dari penyajian data yang diperkuat dengan data teori yang terkait dengan pembahasan pada analisis data.

Bab kelima adalah bab penutup. Bab penutup terdiri dari tiga poin pembahasan. Poin pertama membahas tentang simpulan, yaitu hasil dari analisis data. Poin kedua membahas tentang saran dan rekomendasi. Sedangkan poin ketiga membahas tentang keterbatasan peneliti.