

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Untuk melakukan observasi lebih lanjut sangat memerlukan hasil penelitian sebelumnya di bidang yang sama untuk bahan rujukan dalam sebuah penelitian. Hal ini diperlukan agar mengetahui perbedaan dan persamaan serta mendapatkan perbandingan dan penelitian sebelumnya dengan observasi dalam melaksanakan observasi lainnya yang pernah dikerjakan juga bersangkutan pada tema observasi ini, ialah:

Skripsi Regita Putri (2020) yang berjudul” Strategi pengembangan sumber daya manusia pada upaya meningkatkan kinerja karyawan di lembaga amil zakat swadaya ummah kota pekenbaru”. Hasil penelitiannya menggunakan data pertanyaan, tanya jawab atau observasi memberitahukan maka strategi pengembangannya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya yaitu dengan melakukan tata kelola peningkatan kualitas diri baik dari pendidikan, pelatihan dan motivasi. Persamaannya tentang tata kelola sumber daya manusia dalam cara yang digunakan yaitu metode kualitatif dan cara pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. perbedaannya ialah dari sampel dan populasi dan angket.⁹

Skripsi Holili (2015) yang berjudul” Strategi pengembangan sumber daya manusia bagi masyarakat lebok gowok RW VI caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta”. Penelitian itu menghasilkan kesimpulan, yaitu: pertama, pendidikan

⁹ Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Lebok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*, (Skripsi Universitas Islam Sultas Syarif Kasim Riau, 2020, repository.uin-suska.ac.id, diakses pada tanggal 11 juni 2021 pada pukul 21-30 wib

(Education). Kedua, pengembangan (Development). Persamaanya yaitu mengenai tata kelola SDM metode yang dipergunakan yaitu metode kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, pengamatan dan pengarsipan. Cara kajian metode ialah potongan harga pelayanan informasi dalam sebuah penarikan hasilnya. Perbedaannya disini memakai kajian snowball pengucapan.¹⁰

Skripsi Khomsatun (2019), yang berjudul Kegiatan sistem pengelolaan zakat buat mengembangkan perjuang produktif rakyat (studi perkara BAZNAS lampung tengah). Hasilnya menyatakan, bahwa peningkatan bermanfaat produktif kelompok perbedaan perdagangan rakyat atau cadangan ialah penghargaan atau pertolongan pinjaman dana usaha mustahiq mendapat zakat dengan cara memberi pinjaman modal bergantian berupa kambing yang dipelihara di mustahiq serta heawan harus dikembalikan apabila mempunyai anak-anak kambing itu akan jadi milik mustahiq yang lainnya.persamaannya adalah penelitian kualitatif, sumber daya yang dilakukan ialah informasi penting atau bawahan, cara penhimpnan informasi memerulkan cara wawancara dengan dokumentas sama-sama meneliti tentang pengelolaan zakat. Perbedaannya ialah observasi.¹¹

Skripsi Budi (2017), yang berjudul pengelolaan zakat sang baz (badan amil zakat) pada kabupaten tulang bawang. Hasil obsevasi yang didapatkan dari acara pendidikan peserta didik dengan tenang menurut ilmu dalam memajukan standar pembelajaran yang harus dan tak ada peserta didik yang tidak melanjutkan pendidikan. Persamaannya adalah penilitian ini memakai penilitian kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah obsevasi, wawancara dan serta pengarsipan dan

¹⁰ Holili, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Lebok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*, (Skripsi jurusan ilmu kesejahteraan sosial fakultas dakwah dan komunikasi universitas islam negeri sunan kalijaga yogyakarta 2015, <http://digilib.uin-suka.ac.id>, diakses pada tanggal 12 juni 2021 pada pukul 15-40 wib.

¹¹ Khomsatun, *Efektifitas sistem pengelolaan zakat untuk meningkatkan usaha produktif masyarakat (studi kasus BAZNAS lampung tengah*, (Skripsi, jurusan ekonomi syari'ah (esy) fakultas ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negeri (iain) metro 1440h/2019, <https://repository.metrouniv.ac.id>, diakses pada tanggal 12 juni 2021 pada 16-08 wib.

persamaannya sama-sama meneliti tentang pengelolaan zakat. Perbedaannya menggunakan populasi dan sampel.¹²

B. Kerangka teori

Menurut Wayne Mondy pelatihan dan pengembangan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini memiliki fokus jangka panjang.¹³

Terdapat beberapa pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, yaitu;

1. Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang yang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dengan pekerjaan kelak.
2. Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas, yaitu dengan adanya cara penyelesaian tugas baru maka ketidak mampuan akan meningkat sehingga karyawan perlu dilatih.
3. Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan.
4. Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas.
5. Penyebaran kembali, sering kali orang yang sudah bosan menjadi kurang sadar bahwa apa yang dilakukan tidak lagi baik, latihan dan pengembangan dapat memperbaiki skill dan kebiasaan kerja yang buruk.

¹² Budi, berjudul *pengelolaan zakat oleh baz (badan amil zakat) di kabupaten tulang bawang*, (skripsi jurusan pengembangan masyarakat islam fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung 1437/2017 M, <https://repository.radenintan.ac.id> diakses pada tanggal 12 juni 2021 pada pukul 16-30 wib.

¹³ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 210-211.

C. Landasan Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Mengalokasikan sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Orang-orang yang mempunyai keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya inilah yang membuat sumber daya lainnya berjalan.¹⁴

Menurut Hadari Nawawi dalam sadarmayanti mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerjaan, atau karyawan). Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁵

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.¹⁶

¹⁴ Sadili Samsudi, Manajemen Sumber daya Manusia (Bandung: CV Pustaka setia. 2006), 20.

¹⁵ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profil yang Kompetensi* (Yogyakarta: Gajah Mada Unifersiti Press, 2003).37.

¹⁶ Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana 2009), 62-63

- 1) Menurut Husnan, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teretis untuk tujuan umum.
- 2) Menurut Samsudin, pengembangan SDM diartikan penyiapan manusia atau karyawan agar memikul tanggung jawab yang tinggi.¹⁷

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas, maka pengembangan SDM merupakan penyiapan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik akibat adanya perubahan pekerjaan/jabatan (untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi). Perubahan pekerjaan/jabatan diakibatkan adanya mutasi, promosi, teknologi baru, global atau akibat perubahan permintaan pasar terhadap produk baru dari suatu organisasi/perusahaan.

b. Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang berkualitas

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru, yaitu dunia tanpa batas yang berarti komunikasi antara manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif, sehingga batas-batas ruang menjadi sirna.

Investasi sumber daya manusia sebagai anggota masyarakat yang diperlukan adalah memiliki karakteristik sebagai berikut: yang diperlukan adalah memiliki karakteristik sebagai berikut: (1)

¹⁷ Sutaji, S.P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, Dee Publish, 2010), 86-87.

Manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki sosial capital, dapat dipercaya, suka kerja keras, jujur, dan inovatif. Dengan istilah lain manusia yang beretika dengan (2) capak dan inteligensi: inteligensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu: (3) Entrepreneur wiraswasta, sikap entrepreneur bukan hanya dibidang ekonomi dan bisnis tetapi juga untuk semua aspek kehidupan, karena kemampuan entrepreneur cenderung bersifat inovatif dan tidak terikat kepada sesuatu yang tetap, sehingga tidak mengenal istilah kualitas kompetitif dalam kehidupan dunia untuk selalu menggapai nilai lebih dan meningkatkan kualitas produktifitas kerjanya. Sikap kompetitif harus sudah ditumbuhkan sejak dalam keluarga, dan juga setiap pendidikan formal.¹⁸

c. Upaya pengemangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia Latham, Wezley, & Pursell mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini pertama meningkatkan kesadaran diri individu, kedua meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih dan ketiga meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Dari teori tersebut peneliti menyimpulkan tiga pengembangan sumber daya manusia, seperti:

1) Motivasi

Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan

¹⁸ Djuarajah, "Kualitas Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Islam," El-Tarbawi Volume 1 Nomor 1, 2008, 17.

menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan), dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain).

2) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai dan norma, dan perilaku. Kepribadian merupakan konsep luas yang sehingga pengertian kepribadian banyak ditanggapi berbeda-beda oleh para ahli sosiologi.

3) Keterampilan

Keterampil adalah cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan. Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas, atau kecapakan yang disyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia bermutu dan

memiliki pengetahuan keterampilan dan kemampuan sebagaimana diisyaratkan.¹⁹

2. Pengelolaan Zakat

a. Definisi Zakat

Zakat menurut etimologi diambil dari kata az-zaka'u yang berarti annama', at-yahara az-ziyadah dan al-ziyadh dan al-barakah yaitu tumbuh atau berkembang, suci, bertambah dan berkah. Sedangkan zakat menurut terminologi hukum Islam (istilah syara'), zakat adalah beribadah kepada Allah SWT dengan mengeluarkan bagian wajib secara syara' dari dan diberikan kepada sekelompok atau instansi (zakat) tertentu.²⁰

Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya zakat secara umum adalah sejumlah harta (baik berupa uang atau benda) yang wajib dikeluarkan/diberikan kepada mustahiq dari milik seseorang yang telah sampai batas nisab pada setiap tahunnya. Dari pengertian diatas, setidaknya ada tiga prinsip yang terkandung dalam istilah zakat.

- 1) Zakat dipungut pada sebagian jenis harta, maksudnya pada jenis harta yang berkembang, seperti pungutan atas hasil bumi dan binatang ternak.
- 2) Zakat dipungut setelah mencapai nilai nisab.
- 3) Zakat harta (harta al-mal) adalah pungutan tahunan (haul).

b. Pengelolaan zakat

Pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan zakat atau pengawasan terhadap

¹⁹ Krismiyanti, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," Office Volume.3 Nomor.1. 2017, 47-48 Ojs.Umn.ac.id. Diunduh Selasa 20 Januari 2020 jam 13.00 WIB.

²⁰ Syaikh Muhammad Shalih Al-Ustmanani dan manuel Kamil, *Ensiklopedi Zakat (Kumpulan Fatwa Syaikh Muhammad Shalih al-utsmnani)*, Cet-1 (Jakarta:Pustaka As-Sunnah, 2008), h. 45.

pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakaat atau proses yang memberikan pengawasan dari semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. Proses pengelolaan sama dengan manajemen. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat definisi-definisi manajemen berikut ini.

Definisi manajemen menurut G.R Terry adalah suatu yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.²¹

Definisi manajemen menurut James A.F. Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari definisi pengelolaan dan definisi-definisi manajemen diatas maka tidak terlepas dari unsur-unsur manajemen yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses pengelompokan, orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerekan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat tercapai yujuannya, proses ini akan tercermin pada struktur organisasi yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian, yaitu: pembagian kerja

²¹ Emron Edisio, Yohni Anwar, Imas Komarintah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 7-8.

departementalisasi atau sering disebut dengan istilah departementasi, bagan organisasi formal, rantai perintah dan kesatuan perintah, tingkat-tingkat hirarki manajemen, seluruh komunikais, penggunaan komite, rentang manajemen dan kelompok-kelompok informasi yang tidak dapat dihindarkan.

2) Penggerakan

Penggerakan merupakan keseluruhan usaha, cara, tehnik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif, efisien dan ekonomi. Agar penggerak berjalan dengan baik maka diperlukannya beberapa hal diantaranya: kepemimpinan, komunikasi.

3) Pengawasan

Pengawasan adalah langkah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan apa yang direncanakan. Fungsi pengawasan meliputi 4 bagian yaitu: menentukan standar prestasi mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi, melakukan perbaikan jika ada penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditentukan.²²

Sedangkan zakat adalah harta yang wajib di sisihkan oleh seseorang muslim atau badan yang dimiliki seorang muslim sesuai dengan ketentuan agama untuk diberikan

²² Alpiyah Suyadi, "*Pengelolaan Zakat Lembaga Zakat Infaq dan Shodaqah Nahdatul Ulama Lampung*", Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Negeri raden Intan Lampung, 2017, h. 20.

kepada orang yang berhak menerimanya.²³ Dari pengertian-pengertian ini yaitu pengelolaan zakat semua tercakup dari pengertian zakat pada undang-undangan tentang pengertian pengelolaan zakat nomor 38 pasal 1 ayat yaitu: kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat.

4) Syarat lembaga pengelolaan zakat

Yusuf al-Qardhawi dalam bukunya, *Fiqhuz Zakat*, menyatakan bahwa seseorang yang ditunjuk sebagian amil zakat atau pengelolaan zakat harus memiliki beberapa persyaratan sebagai berikut:

²³ Undang-undang no. 38 tentang pengelolaan zakat. Pasal 1 ayat 2 tahun 1999, Direzim Tahun 2014.