

ANALISA STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET TIM PENARIKAN DI BAITUL MAAL HIDAYATULLAH PERWAKILAN JAWA TIMUR

Eko Muliansyah
STAI Luqman Al Hakim Surabaya
ekomuliansyah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out more deeply about the work stress pattern of the Baitul Maal Hidayatullah representative of East Java and how the relationship of work stress to the achievement of the target of the Baitul Maal Hidayatullah withdrawal team representative of East Java.

The research was conducted with a phenomenological descriptive qualitative approach. This is done to reveal more deeply what is behind the emerging phenomena related to the object of research. Data were collected by using FGD interviews, non-participant observation and documentation. The research subjects were the Head of Human Resources, and some samples from the East Java BMH office were withdrawn as key informants. Data were analyzed by data reduction process, data presentation and conclusion drawing through data verification. To ensure that the data obtained are accurate, the researchers tested the validity of the data using triangulation techniques.

Based on the research, it was concluded that stress on amyl was driven by several things, namely a. job demands in the form of targets, multi-role demands; b. relationship with the division head, c. relations with fellow employees, d. relationship with family, e. Supervision by supervisor f. working conditions. But there are things that do not stress the amil from the data above, namely the organizational structure, for the organizational structure at BMH which is a system with an organizational umbrella that does not cause stress, every amil feels that the leader is someone who has competence in achieving the target.

Keywords: HR management, work stress, target achievement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai bagaimana pola stres kerja amil Baitul Maal Hidayatullah perwakilan Jawa Timur dan Bagaimana hubungan stres kerja terhadap pencapaian target tim penarikan Baitul Maal Hidayatullah perwakilan Jawa timur.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif fenomenologis. Hal ini dilakukan untuk mengungkap secara lebih mendalam apa yang ada dibalik fenomena-fenomena yang muncul terkait obyek penelitian. Data dikumpulkan dengan metode wawancara FGD, observasi non partisipan dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah Kepala SDM, dan beberapa sample dari amil penarikan Kantor BMH Jawa Timur sebagai *key informan*. Data dianalisis dengan proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan melalui vefrifikasi data. Untuk memastikan data yang diperoleh akurat, peneliti melakukan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi.

Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa stres pada amil terdorong oleh beberapa hal yaitu a. tuntutan pekerjaan berupa target, tuntutan multi peran; b. hubungan dengan kepala divisi, c. hubungan dengan sesama karyawan, d. hubungan dengan keluarga, e. Pengawasan yang dilakukan supervisor f. kondisi kerja. Tetapi ada

hal yang tidak membuat stres amil dari data diatas yaitustruktur organisasi, untuk struktur organisasi di BMH yang merupakan system yang berpayung organisasi masa tidak menimbulkan stres, setiap amil merasa yang memimpin adalah orang yang memiliki kompetensi dalam tujuan pencapaian target.

Kata kunci: manajemen SDM, stress kerja, pencapaian target

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan berperan sebagai lembaga intermediasi keuangan, yaitu melakukan kegiatan pengalihan dana dari pihak ekonomi berlebih atau surplus pada pihak defisit ekonomi. Struktur sistem lembaga keuangan syariah di Indonesia terdiri dari perbankan dan non bank. Lembaga keuangan non bank yang bergerak pada segi ekonomi skala mikro dan juga sekala sosial yaitu lembaga amil zakat yang berorientasi pada sisi ibadah¹.

Bila melihat perkembangan minat akan sistem keuangan syariah di Indonesia telah lebih dari dua dekade sejak beroperasinya Bank Muamalat Indonesia, sebagai bank syariah pertama di Indonesia. Perkembangan keuangan syariah telah membuahkan berbagai prestasi, dari makin banyaknya produk dan layanan, hingga berkembangnya infrastruktur yang mendukung keuangan syariah. Dilihat dari setiap jenis produk syariah, hingga akhir Desember 2018, produk syariah yang market share-nya paling tinggi adalah lembaga keuangan mikro syariah sebesar 22,26% dibanding lembaga keuangan syariah lainnya. Berdasarkan informasi ini berarti produk lembaga keuangan syariah paling diminati dan mudah diimplementasikan baik oleh lembaga maupun masyarakat.

Lembaga keuangan mikro syariah adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Badan amil zakat nasional (BAZNAS) merupakan lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri agama. Sedangkan lembaga amil zakat (LAZ) Nasional adalah lembaga zakat independent yang mendapat legalitas opresional dari pemerintah².

Dalam setiap perusahaan apapun bahkan di sebuah lembaga zakat sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dari organisasi dan mempunyai porsi penting dalam kegiatan organisasi. Dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat, hal ini ditandai dengan bermunculannya berbagai

¹ Jamal Wiwoho, *Hukum Perbankan Indonesia*, (Surakarta: UNS Press, 2011), hlm. 52

² https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Amil_Zakat_Nasional

perusahaan, baik yang memproduksi barang maupun penyedia jasa dengan menampilkan berbagai kelebihan-kelebihan. Sedangkan bila melihat dari sisi lembaga zakat, posisi persaingan diartikan dengan istilah berbagi tanggungjawab sosial dan ibadah.

Dengan kondisi tersebut, menuntut setiap organisasi maupun lembaga zakat harus mampu menyediakan barang atau jasa kepada pelanggan dalam kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan. Para karyawan dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan individu, sebagai orang-orang yang terlibat dalam menjalankan organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan bersama.

Dalam menjalankan proses sosialisasi penghimpunannya setiap amil memiliki beban target, tetapi hal itu tidak sekedar berupa nominal penghimpunan dana tetapi juga intensitas berkunjung kepada donatur yang aktif maupun insidentil.

Termasuk dalam hal mencari dan meng-assesment penerimaan manfaat amil prodaya (program dan pendayagunaan) juga mendapat beban untuk mencari siapa saja yang layak untuk mendapatkan penyaluran dan menyeleksi secara benar, sehingga muncul model program yang dapat diangkat untuk membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi. Target dalam lembaga zakat hanya untuk mengukur kinerja, seperti Sholat yang 5 waktu dalam sehari bagi umat islam yang dapat dianalogikan sebagai target minimal yang harus dicapai.

Usaha untuk meningkatkan layanan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Pandji anoraga, stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.³

James L gibson menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses

³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), hlm. 108

psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.⁴

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sisnis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance-nya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.⁵

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁶

Permasalahan yang dominan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari dua faktor dominan yakni konflik kerja dan stres kerja karyawannya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai atau persepsi.

Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu,

⁴ James L Gibson, et al. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm. 339

⁵ Mohlm As'ad, *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* cet-4, (Yogyakarta: Liberty 2004), hlm. 47

⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), hlm. 189

mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Dan juga karena adanya konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai *team*.

Baitul Maal Hidayatullah merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan hibah serta dana sosial kemanusiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional.

Kantor layanan Baitul Maal Hidayatullah hadir di 31 provinsi dengan unit penghimpunan (UPP) zakat, infak dan sedekah mencapai 97 se-Indonesia. Baitul Maal Hidayatullah wujudkan semua sebagai komitmen untuk menjadi perantara kebaikan, memberi kemudahan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat, infaq, sedekah dan wakaf menuju Indonesia yang lebih bermartabat. Dengan memiliki kantor layanan yang telah tersebar di seluruh Indonesia maka tentunya Baitul Maal Hidayatullah juga memiliki tim amil yang banyak disetiap daerah. Melihat pencapaian Baitul Maal Hidayatullah tentunya bukan hal yang mudah untuk para amil untuk mengembangkan Baitul Maal Hidayatullah dan mendapat kepercayaan Masyarakat.

Dengan pencapaian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk lebih mengkaji tentang implementasi manajemen sumber daya manusia yang ada di Baitul Maal Hidayatullah, dengan mempertimbangkan judul **“ANALISA STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET TIM PENARIKAN DI BAITUL MAAL HIDAYATULLAH PERWAKILAN JAWA TIMUR”**

B. Kajian Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai ilmu (*science*) merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang telah diorganisasikan secara sistematis dan telah diuji kebenarannya melalui percobaan atau pengamatan dengan cermat dan teliti, sedangkan pengetahuan sendiri merupakan keseluruhan fakta-fakta, nilai-nilai, asas-asas dan keterangan-keterangan yang diperoleh melalui belajar,

penelaahan, ilham, intuisi serta pengalaman. Pengetahuan juga bias disebut sebagai ilmu apabila memenuhi beberapa syarat, diantaranya mempunyai objek pengenal, metode, sistematika dan bersifat umum.⁷

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsure-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.⁸

Manajemen sebagai seni, antara ilmu dan seni itu saling berkesinambungan, karena seni merupakan pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan, hal ini dapat diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.⁹

Pengetahuan Manajemen Syariah

I. Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*)

a. Pengertian Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*)

Sebagai langkah awal untuk memberikan pemahaman dalam manajemen pengetahuan (*knowledge Management*) diperlukan peninjauan berbagai literatur. Para pakar dan ahli mengkonsepsikan formulasi definisi satu sama lain berbeda-beda, hal tersebut karena perbedaan sudut pandang dari masing-masing pihak. Konsep dan definisi pengetahuan antara lain dikemukakan oleh:

1) Davidson dan Philip Voss (2002)

Manajemen pengetahuan sebagai system yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas para staff nya untuk perbaikan usaha.

2) Batgerson (2003)

Manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain

⁷ Badrudin, Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm2.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, hlm 9

⁹ G.R Terry dan L.W Rue, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, hlm 2

sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan.

3) De Long dan Seemann (2000)

Manajemen pengetahuan digambarkan sebagai pengembangan alat, proses, sistem, struktur, dan kultur yang secara implicit meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan yang penting bagi pengambilan keputusan.¹⁰

b. **Konsep Manajemen Syari'ah**

Islam sebagai suatu sistem hidup yang sempurna tentu saja memiliki konsep pemikiran tentang manajemen. Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam memahami konsep manajemen dari sudut pandang Islam adalah karena masih mencampuradukan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis (uslub) dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan manayang tidak.

Menurut Karebet dan Yusanto (2002), syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban (hadharah) manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan syara', nilai dan hadharah Islam. Manajemen Islami (syariah) berpijak pada aqidah Islam.

2. Manfaat dan Tujuan Pengetahuan Manajemen

a. Manfaat pengetahuan manajemen

Dari pembahasan mengenai pengetahuan manajemen, keuntungan dan manfaat dari penggunaan pengetahuan manajemen sangat beragam dan cukup banyak antara lain:

¹⁰ Ismail Nawawi, Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management), Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, cet.1, hlm2.

- 1) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan
- 2) Meningkatkan kualitas penanganan pelanggan
- 3) Mempercepat respon terhadap isu-isu bisnis yang penting.
- 4) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 5) Meningkatkan produktifitas
- 6) Meningkatkan profit.
- 7) Berbagi praktek-praktek terbaik.
- 8) Mengurangi biaya.
- 9) Meningkatkan kolaborasi dalam perusahaan.
- 10) Cara kerja yang lebih baik.
- 11) Meningkatkan pangsa pasar.
- 12) Menciptakan peluang-peluang bisnis baru.
- 13) Menyempurnakan pengembangan produk baru.
- 14) Sistem retensi karyawan lebih baik.
- 15) Meningkatkan mutu, produk dan layanan.

Namun dari sekian banyak keuntungan yang ditawarkan oleh pengetahuan manajemen, penelitian dari Anantatmula (2005), menyimpulkan bahwasalah atau manfaat yang diharapkan oleh perusahaan (organisasi profit) dari hasil implementasi pengetahuan manajemen adalah:

- 1) Meningkatkan kolaborasi dalam perusahaan.
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Meningkatkan mutu, produk, dan layanan.¹¹

Apabila ditelusuri lebih jauh, misi utama pengetahuan manajemen pada dasarnya adalah:

- 1) *Pertama*, untuk mengembangkan system yang lebih baik dalam rangka menciptakan, menangkap, dan menyebarkan pengetahuan didalam organisasi.
- 2) *kedua*, menumbuhkan kesadaran bahwa *know-how* akumulasi keterampilan melaksanakan pekerjaan dapat ditambahkan

¹¹ Paul L. Tobing, Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, cet.1, hlm38-39.

dengan signifikan terhadap nilai bisnis.¹²

b. Tujuan Pengetahuan Manajemen

Tujuan dari knowledge management adalah meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan proses inti lebih efisien. Davenport et.al (1988) dalam Cut Zurnali (2008) menjelaskan sasaran umum dari sistem knowledge management dalam praktik adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan knowledge: Knowledge diciptakan seiring dengan manusia menentukan cara baru untuk melakukan sesuatu atau menciptakan know how. Kadang-kadang knowledge eksternal dibawa ke dalam organisasi/institusi;
- 2) Menangkap knowledge: Knowledge baru diidentifikasi sebagai bernilai dan direpresentasikan dalam suatu cara yang masuk akal dan dapat dicerna;
- 3) Menjaring knowledge: Knowledge baru harus ditempatkan dalam konteks agar dapat ditindaklanjuti. Hal ini menunjukkan kedalaman manusia (kualitas tacit) yang harus ditangkap bersamaan dengan fakta explicit;
- 4) Menyimpan knowledge: Knowledge yang bermanfaat harus dapat disimpan dalam format yang baik dalam penyimpanan knowledge, sehingga orang lain dalam organisasi dapat mengaksesnya atau menggunakannya;
- 5) Mengolah knowledge: Sebagaimana sebuah perpustakaan (library), knowledge harus dibuat up-to- date. Hal tersebut harus di review untuk menjelaskan apakah knowledge tersebut relevan atau akurat.
- 6) Menyebarkan knowledge: Knowledge harus tersedia dalam format yang bermanfaat untuk semua orang atau anggota dalam organisasi yang memerlukan knowledge tersebut, di mana pun dan tersedia setiap saat.¹³

¹² Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, hlm13.

¹³ Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, hlm85

3. Faktor Pendukung Manajemen Pengetahuan

Dalam suatu organisasi, baik bisnis maupun organisasi public, implementasi manajemen pengetahuan didukung berbagai faktor, sebagai pendukung keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor pendukung manajemen pengetahuan tersebut adalah:

a. Manusia

Disamping sebagai sumber pengetahuan (*knowledge*) manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *Knowledge Management*. Jika proses *knowledge sharing/transfer* dan *knowledge creation* tidak dapat berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya. Semua proses tersebut dapat berjalan, selama manusia memang terdorong untuk melakukannya, walaupun tanpa bantuan teknologi.

b. *Leadership* (kepemimpinan)

Peran yang sangat kritis yang harus dijalankan oleh pemimpin adalah membangun visi yang kuat, yaitu visi yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berkaitan dengan tugasnya. Dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur terpenting, yaitu: pimpinan, bawahan (pengikut) dan pembagian kekuasaan atau *power*.¹⁴

Kepemimpinan dalam Islam memiliki karakteristik pertengahan, yang dibekali dengan kemampuan teknis psikologi kemanusiaan dalam mengatur pegawai. Ia bukanlah kepemimpinan arogan atau bertindak sewenang-wenang, dan juga kepemimpinan lemah dan lentur. kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan yang meletakkan segala persoalan

¹⁴ Badrudin, Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm161

secara proporsional, dan selalu menghadirkan solusi.¹⁵

c. Teknologi

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang sudah merasuk kesemua aspek kegiatan manusia membuat penggunaan teknologi informasi menjadi salah satu *enabler* dari *Knowledge Management*. Perkembangan TI membuat semakin banyak proses yang diotomatisasi dan juga semakin banyak pekerja yang menghabiskan waktunya di depan komputer baik untuk melakukan pekerjaan analisis, mengeksekusi proses bisnis maupun untuk berkomunikasi.

d. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penangan aspek operasional dari aset-aset pengetahuan termasuk fungsi- fungsi, proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis.

e. *Learning* (Pembelajaran Organisasi)

Yang mempunyai aktifitas, yaitu penyelesaian masalah secara sistematis, penguji cobaan pendekatan baru, belajar dari pengalaman masa lalu, belajar dari praktik yang terbaik, dan transfer pengetahuan secara cepat dan efisien keseluruhan organisasi.

B. Manajemen Berbasis Syari'ah

1. Pengertian Manajemen Dalam Islam

Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan *idarab*. Kata *idarab* diambil dari kata *adartasy-syai'* dalam *Elias' Modern Dictionary English Arabic* kata *management* (inggris) sepadan dengan kata *tadbir, idarab, siyasa* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. *Tadbir* merupakan bentuk masdar dari kata kerja *dabbara, yudabbiru, tadbiran*. jadi *tadbir* berarti penertiban, pengaturan,

¹⁵ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, hlm244.

pengurusan, perencanaan dan persiapan.¹⁶

Sedangkan secara istilah, Muhammad Abdul Jawwad memberikan pengertian bahwa manajemen adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga dia mampu mengurutkan, menata dan merapikan hal-hal yang ada disekitarnya, mengetahui serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya.

Al-Qur'an juga terdaat penjelsan mengenai manajemen, yaitu pada QS Ash-Shaff ayat 4, sebagai berikut:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”(QS Ash-Shaff: 4)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam Islam adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang mengandung nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, menata anggota kelompoknya dengan baik serta menerapkan sistem sesuai dengan Al Quran dan sunnah Rosul.

2. Karakteristik dan nilai-nilai Manajemen Syariah

a. Karakteristik manajemen syariah

Diantara karakteristik yang membedakan teori manajemen dalam islam dengan teori lain adalah fokus dan konsen teori islam terhadap segala variabel yang berpengaruh terhadap aktivitas manajemen dalam dan luar organisasi, dan hubungan perilaku individu terhadap faktor-faktor sosial yang berpengaruh. Teori Islam memberikan injeksi moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku. Tidak ada manajemen dalam Islam kecuali ada nilai atau

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang fokus pada peranan regulasi manusia dalam mewujudkan tujuan

¹⁶ <http://allan711.blogspot.com/2010/10/dampak-dan-tantangan-penerapan-km.html>.

organisasi atau perusahaan. Ada beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁷ Dari definisi tersebut, Hasibuan memberikan Penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moses N. Kiggundu dalam Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.¹⁸

Definisi kiggundu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “Development and utilization of personnel for effective achievement”. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompentensi dalam bidangnya.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 10

¹⁸ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 11

Menurut Armstrong, manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu:¹⁹

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
 - b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
 - c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu serapan dari Ilmu Manajemen manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Malayu S. P. Hasibuan²⁰ menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu, fungsi manajemen dan fungsi operasional.

- a. Fungsi-fungsi manajemen

- 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

¹⁹ Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Elexmedia Komputindo, 2005), hlm. 1

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 23

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi-fungsi operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoretis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi

kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Henry Simamora²¹ tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

a. Tujuan social

Sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat

²¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 10

meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

- b. Tujuan organisasional
- c. Tujuan fungsional
- d. Tujuan pribadi
- e. Pengertian Stres Kerja
- f. Pengertian Manajemen Marketing
- g. Pengertian Pencapaian Target

D. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Pandji Anoraga Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.²²

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.²³

2. Indikator-Indikator Stres Kerja

²² Panji Anoraga, "Manajemen Bisnis", (PT.Rineka Cipta, Jakarta:2010) hlm67

²³ Ibid, hlm68

Keberadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu saja tak dapat dipisahkan dari penyebab stres kerja tersebut. Indikator- indikator stres kerja tersebut adalah:²⁴

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres.

Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus-menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- 1) Ketersediaan sistem informasi
- 2) Kelancaran pekerjaan
- 3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- 4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
- 5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hamper pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- 1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- 2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan

²⁴ Veithzal Rivai, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik", (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2010), hlm 724

- 3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Beban pekerjaan yang berat

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- 1) Hubungan dengan supervisor
- 2) Hubungan dengan sesama karyawan
- 3) Hubungan dengan keluarga
- 4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
- 5) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaand.

d. Struktur Organisasi

Kebanyakan bisnis-bisnis lain yang ada di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat pekerja jadi stress.

e. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beberapa faktor-faktor penyebab stres kerja yang meliputi :²⁵

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

b. Overload

²⁵ Ibid, hlm725

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

c. Deprivational stress

George Everly dan Daniel Girdano (1980) memperkenalkan istilah deprivational stress untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial.

d. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

e. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

4. Stres Kerja Dalam Pandangan Islam

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita.

Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri. Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut,

kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif. Bukankah Allah mengarahkan hambanya dalam hal ini dengan firman-Nya QS. Yusuf: 8740

Artinya:“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah.Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Mengatasi Stress secara Islam yaitu dengan melakukan beberapa tindakan sebagai berikut;

a. Membaca Al-Qur’an dan Mentadabburkan

Maknanya Al-Quran merupakan rahmat bagi sekalian alam. Ia adalah cahaya, hidayah dan penyembuh bagi bagi penyakit sama adahati mahupun fizikal.Dengan mentadabbur al-Quran yakni memahami, mendalami dan menghayati isi kandungannya, maka seseorang itu berupaya menenangkan dan menenteramkan hati, fikiran dan jasmani.

b. Memperbanyak Taubat dan Istighfar

Bertakafur mengenang dosa, merenung segala nikmat yang Allah berikan kepada kita.

c. Taqarrub

Mendekatkan diri krpada Allah, mematuhi segala perintahnya dan menjauhui segala larangannya. Cara mendekatkan diri kepada Allah ialah ;Qiamullail : bangun pada tengah malam dengan meninggalkan segala kenikmatan tidur untuk menyembah Allah. Seseorang yang bangun tengah malam semata-mata untuk mengingat Allah, dengan susah payahnya berwudhu dan bersolat, maka hatinya akan menjadi tenang dan jasmaninya akan menjadi kuat. Banyak berzikir mengingat Allah sama dengan perkataan, perbuatan dan niat yang dilakukan semata-mata kerana Allah swt. Allah berfirman:” Bukankah dengan mengingat Allah itu, hati-hati kan menjadi tenang.”

d. Memperbanyak Bersedekah

Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa sentiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir senantiasa disempitkan oleh Allah

swt. Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata kerana Allah, malah ketika seseorang itu berasa bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka bersedekahlah bagi mendapatkan keberkatan yang lebih.

e. Bijak Mengurus

Seseorang itu harus bijak menguruskan masa, kerja, keutamaan dan asset yang ada. Bahkan Allah telah mengingatkan kita tentang beban kerja dan tanggungjawab itu perlulah sepadan dengan kemampuan kita. Kita diajarkan supaya berdoa ketika melakukan kerja-kerja yang berlebihan yang tidak mampu di tanggung.

f. Bersangka Baik Terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah swt. Hal ini kerana setiap lafaz yang di ucapkan itu adalah doa dan sangkaan kita kepada Allah. Tawakkal Berserah diri kepada Allah, yaitu setelah melakukan sesuatu perkara itu diserahkan keputusannya kepada Allah SWT. Namun setelah berusaha, pasti Allah menilai dengan sebaiknya. Itulah janjinya, seseorang itu harus menyadari bahwa Allah lah yang mengkaruniakan rezeki, kekuatan dan keinginan serta tubuh badan yang sehat. Maka sebagai hambanya, kita harus berusaha meneruskan hidup di dunia ini.

E. Kinerja Amil

1. Pengertian Kinerja Amil

Kinerja kerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan kinerja kerja yang maksimal maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajemen membutuhkan karyawan sebagai salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan.

Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan untuk maju dan berkembang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diharapkan karyawan yang diberikan tugas dapat memberikan kinerja kerja

yang maksimal bagi kepentingan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara signifikan agar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru lebih baik di masa mendatang.

Sutrisno (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Lazimnya kinerja kerja karyawan secara umum dapat dinyatakan dalam empat dimensi, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk dan jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerapkan berapa jumlah absensi, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan tersebut.
- d. Kerja sama, dalam hal ini menjelaskan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya

2. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh pimpinan agar dapat mengetahui apakah karyawan dalam melaksanakan tugas telah memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Untuk itu, sebelum melakukan penilaian kinerja karyawan sebaiknya manajemen menetapkan terlebih dahulu tujuan yang akan dicapai dari penilaian kinerja yang akan dilakukan. Penilaian kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan adanya aturan dan kaidah yang jelas serta diikuti dengan kemampuan dari penilai yang mempunyai sifat objektif dan independen sehingga dapat memberikan hasil yang akurat.

Menurut Suhendi dan Anggara (2010), secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu sifat Evaluation dan Development, dalam hal ini suatu yang bersifat Evaluation yaitu:²⁶

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai Staffing Decision.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sementara itu, adapun yang bersifat development penilai harus menyelesaikan, yaitu:

- a. Prestasi realyang dicapai individu.
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. Prestasi yang dikembangkan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan oleh Suhendi dan Anggara (2010) yaitu:²⁷

- d. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- e. Perbaiki kinerja.
- f. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- g. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan,
- h. pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- i. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- j. Membantu organisasi terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan perusahaan kepada karyawan memberikan peranan penting bagi kedua pihak untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, penilaian kinerja harus dilakukan secara adil dan bijaksana agar tidak menimbulkan kendala atau hambatan pada saat pelaksanaan dan memberikan kerugian pada pihak lain.

3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Moelyono²⁸
“produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan

²⁶ Anggara dan Suhendi. (2010) Perilaku Organisasi. Bandung, CV Pustaka Setia.

²⁷ Ibid

²⁸ Abdurrahman, Mulyono. 2018. Anak Berkesulitan Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 64

serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standarwaktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif'. Indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

a. Kehadiran

Tindakan atau fakta menghadiri atau hadir di tempat kerja.

b. Hasil kerja / Target Kerja

Segala sesuatu yang di hasilkan yang melalui proses dalam pekerjaan.

c. Kedisiplinan

Suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan

d. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

e. Kemampuan

Keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

C. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena terhadap apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara *holistik*.²⁹ Dengan demikian, telah jelas mengapa peneliti memilih jenis penelitian ini, karena penelitian tersebut bukan mengkaji mengenai angka-angka melainkan pemaparan.

²⁹ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi cet ke-24*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007) , hlm. 6

Penelitian deskriptif menurut Suharsimi Arikunto adalah penelitian yang tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.³⁰

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis, dimana peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi-situasi tertentu.³¹

Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat kejadian langsung terkait pola stres kerja yang dialami tim penarikan. Dengan tujuan meneliti dan membuktikan secara jelas terkait stres kerja terhadap pencapaian target tim penarikan di Baitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa Timur. Kaitannya dalam penelitian ini ialah bahwa penggunaan metode tersebut untuk mendeskripsikan suatu fakta, terkait stres kerja yang dialami oleh amil tim penarikan karena pencapaian target. Selain itu juga untuk mendeskripsikan terkait problem-problem yang dihadapi serta langkah-langkah solutif yang digunakan, yang mana dalam hal ini dijelaskan dan ditafsirkan berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Baitul Maal Hidayatullah Surabaya yang berlokasi di Jl. Raya Mulyosari No.398, Kec. Mulyorejo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60112. Lokasi tersebut dipilih karena menjadi kantor perwakilan Baitul Maal Hidayatullah se-Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2020 yaitu antara bulan September 2020 sampai dengan Bulan Februari 2021.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang diamati oleh peneliti adalah lingkungan kantor Baitul Maal Hidayatullah meliputi Manager Umum Baitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa Timur, Manager Marketing dan Amil Penarikan. Narasumber disini meliputi; Ust

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Kualitatif cet ke-IV*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 96

³¹ Lexy. J. Moleong, *Metodologi penelitian Kualitatif Edisi Revisi cet ke-24*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 9

Abdan Syakuran manajer SDM Perwakilan Jatim, Ust. Laman, S.Pd.I sebagai Tim Penarikan, Ust Wiji, Ust. Hari dan Ust. Jalil.

Objek penelitian adalah bentuk stress yang dirasakan subjek dan target dan pencapaian target yang di bebankan kepada subjek.

D. Jenis dan Sumber data

1. Jenis data

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, jumlah dan bilangan.³² Dalam penelitian ini data kuantitatifnya adalah jumlah amil yang bertanggung jawab dalam tim penarikan dan data-data lain yang relevan dengan penelitian.

b. Data kualitatif

Sedangkan jenis data yang dipakai dalam penelitian ini bercorak kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat-kalimat dan tindakan-tindakan.³³ Karena peneliti bermaksud meneliti analisa stres kerja terhadap pencapaian target tim penarikan di Baitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa Timur yaitu melalui cara mengumpulkan dan mengolah data dengan mengasumsikan secara kualitatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan dari data-data tersebut.

2. Sumber data

Menurut sumber data dalam penelitian ini, data dibedakan menjadi dua macam yakni data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.³⁴ Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Diantaranya dapat diketahui di bawah ini :

1) Manager Marketing.

³² Amirul Hadi & haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm. 126

³³ Amirul Hadi & Haryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 51

³⁴ *Ibid*, hlm. 279

2) Amil Penarikan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).³⁵ Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.³⁶ Karena peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, maka teknik yang digunakan adalah :

1. Observasi

Dalam penelitian kualitatif banyak cara yang dapat dipakai untuk mengumpulkan data, diantara cara-cara itu adalah observasi.³⁷ Pengumpulan data dengan observasi adalah pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Ada beberapa tahapan dalam observasi yaitu : observasi pendahuluan, terfokus dan terseleksi.

Yang akan diobservasi oleh peneliti adalah kantor Baitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jatim, yang di dalamnya meliputi manager marketing, koordinator penarikan, amil penarikan, atau lebih tepatnya tentang stres kerja yang dialami oleh amil terhadap pencapaian target tim penarikan. Karena peneliti ingin mengetahui secara jelas stres kerja yang dialami oleh amil tim penarikan terhadap pencapaian target, maka peneliti akan menggunakan observasi secara terfokus (mengarah ke segala yang mendalam dan sempit, menyangkut orang, perilaku, perasaan, struktur, dan proses). Kemudian Instrumen yang digunakan dalam observasi ini adalah peneliti sendiri dan lembar pengamatan atau *check list*.

Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memudahkan pelaksanaan observasi maka penelitian ini

³⁵ *Ibid*, hal 280

³⁶ Mohlm Nassir, *Metodologi penelitian cet Ke 5 Jilid2*, (Jakarta: Chalia Indonesia, 2003), hlm. 2

³⁷ J.s.b Badudu dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pustaka sinar Harapan 1996), hlm. 95

menggunakan observasi secara langsung, artinya peneliti memperoleh data dengan langsung terhadap obyek.³⁸

Dengan demikian peneliti memperoleh data yang akurat melalui observasi secara langsung terkait stres kerja yang dialami tim penarikan terhadap pencapaian target di Baitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa Timur.

2. Wawancara (*interview*)

Merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁹

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada manager marketing, koordinator penarikan, dan amil penarikan setelah sebelumnya telah menyepakati waktu yang telah ditentukan oleh peneliti dan yang akan diwawancara terkait stres kerja yang dialami oleh tim penarikan.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, dokumen yang artinya barang-barang tertulis.⁴⁰ Di sini yang dijadikan bahan dokumentasi oleh peneliti kantor Bitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa timur, berkas-berkas, dokumen dan lain-lain yang berhubungan dengan pola stres kerja yang dialami oleh tim penarikan terhadap pencapaian target.

Teknik Pengumpulan Data	Instrumen Penelitian
Observasi	Peneliti, Lembar Pengamatan
Wawancara	Peneliti, Lembar Pertanyaan

³⁸ Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 248-249

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, (Bandung: Al-fabeta, 2009), hlm. 231

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 156

Dokumentasi	Peneliti, Pedoman Dokumentasi
-------------	----------------------------------

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun kelapangan.⁴¹

Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri melalui evaluasi seberapa jauh pemahaman teori, wawasan terhadap objek yang diteliti serta kesiapan dalam melakukan penelitian.

Instrumen yang peneliti gunakan dalam teknik pengumpulan data observasi adalah lembar pengamatan atau *checklist*, instrumen wawancara menggunakan panduan wawancara (*interview guide*), instrumen dokumentasi adalah panduan dokumentasi.

G. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴²

Adapun proses melakukan analisis data yang telah didapatkan selama penelitian, melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi maka peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data yaitu, merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari tema dan polanya.⁴³ Peneliti pada

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 222

⁴² *Ibid*, hlm. 244

⁴³ *Ibid*, hlm. 247

tahap ini memilih dan memilah data yang telah dikumpulkan yang sesuai dengan masalah atau tema yang peneliti angkat.

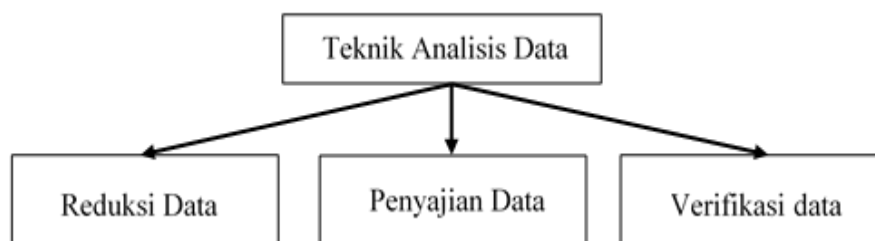
2. Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami.⁴⁴ Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data relevan yang berkaitan dengan stres kerja terhadap pencapaian target tim penarikan di Bitul Maal Hidayatullah Perwakilan Jawa Timur, sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah selanjutnya adalah proses analisa data kualitatif yaitu menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan pertama masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Dan proses untuk mendapatkan data ini disebut verifikasi.⁴⁵

Apabila kesimpulan ditemukan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat, dengan kondisi yang ditemukan saat ini kembali kelapangan maka kesimpulan yang diterima adalah kesimpulan kredibel.



H. Uji Keabsahan Data

Pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Triangulasi. Triangulasi yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data itu.

⁴⁴ Trianto, *Pengantar Penelitian Bagi Pengembangan, Profesi Pendidikan dan tenaga Kependidikan*, (Jakarta : Kencana Perdana Media group, 2010), hlm. 289

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 289

Triangulasi yang dipilih yaitu triangulasi sumber yang berarti membandingkan data dan mengecek balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.⁴⁶ Terdapat tiga cara yang dipakai peneliti dalam teknik penelitian ini, yakni:

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

D. PEMBAHASAN

A. Sekilas BMH

Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, infaq, sedekah, Wakaf dan Hibah berikut dana sosial kemanusiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional.

BMH hadir Kantor layanan LAZNAS BMH hadir di 30 Provinsi dengan unit penghimpunan (UPP) zakat, infak dan sedekah mencapai 97 se Indonesia. Kami wujudkan semua sebagai komitmen untuk menjadi perantara kebaikan, memberi kemudahan bagi masyarakat dalam menunaikan ZISWAF menuju Indonesia yang lebih bermartabat.

Kiprah program BMH dari hasil pengelolaan zakat telah melintasi berbagai daerah di Indonesia, setidaknya 287 Pesantren telah eksis dan berkiprah, 5213 Dai Tangguh telah meyebar seantero nusantara, ribuan keluarga dhuafa telah terberdayakan dan mandiri, ribuan anak usia sekolah mendapatkan pendidikan yang layak.

Semua dedikasi dan kiprah BMH tersebut merupakan mahakarya dukungan semua pihak yang telah mempercayakan ZIS nya melalui Baitul Maal Hidayatullah. Tak heran jika Desember 2015, BMH resmi dikukuhkan kembali sebagai

⁴⁶ Lexy J Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 178

LAZNAS oleh Kementrian Agama RI dengan SK No. 425 Tahun 2015 dan sesuai ketentuan UU Zakat No. 23/2011.

B. Pembahasan

1. Stres kerja amil

Keadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak hanya terjadi di kategori pekerjaan umum, untuk pekerjaan yang berbasis keagamaan pun tentu saja tak dapat dipisahkan stress kerja. Walau tidak semua bentuk stres muncul dan dialami amil di sebuah lembaga amil zakat.

“Yang pastilah semua di target, dari target saya seribu nama donatur, setiap bulan harus tertarik minimal 95% hingga 100%” ucap Ust. Laman terkait tuntutan kerja yang diembannya. *“Saya baru 3 tahun dipenarikan dan harus siap dengan tuntutan kerja, dan kalau saya masih di sekitar Sembilan ratusan kartu tiap bulan ...”* seperti yang di ungkapkan Ust. Wiji sejalan dengan pembahasan di kajian pustaka bahwa tuntutan kerja membuat stres amil.⁴⁷

“Sejatinya semua sisi kehidupan kerkemanusiaan maupun keagamaan selalu ada tuntutan berupa target kerja, tidak hanya di divisi penghimpunan. Divisi Markom, Divisi Prodaya yang tugasnya membagikan dana saja selalu ada target. Bahkan si agama saja juga ada target, Sholat misalnya, kan yang wajib itu ada 5 waktu. Itu target minimal, kalau yang target pokok selesai, mau jadi muslim yang terbaik maka harus di tambah sholat Sunnah”, ucap Ust. Abdan Syakura Manager SDM BMH Perwakilan Jatim.⁴⁸

Untuk faktor yang dikaitkan pada pekerjaan individu Ust Wiji menyampaikan; *“setiap amil penarikan dibebani target individu dan terkadang kelompok, kadang sudah stres rakina ga target-target tapi tiba-tiba di suruh sebar brosur di majid-masjid”*.

“Kalau saya biar ga stres ya fokus ke rutin, kalau sonatur rutin saya bayar insidental ke amil lain yang saya biarkan, yang penting masuk ke BMH”, cara Pak Laman menetralkan stres kerja yang dirasakan saat berhubungan dengan beban pribadi dan beban bersama.

Penjelasan dari Kepala SDM ust. Abdan tentang hal itu, *“Setiap amil kita bebani 2 target yang berbeda, target perorangan rutin yaitu target yang sudah jelas*

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Tim Penarikan

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Manajer SDM Perwakilan Jatim

standart nya yang mamenang setiap amil harus mencapainya dan target insidental yang tidak terbatas dan ini sengaja di setting untuk memunculkan suasana kompetitif diantara setiap amil penarikan atau kolektor, yang lebih seru lagi di saat tim penarikan mendapat beban bersama dalam 1 grup followup, bila 1 amil dapat donari banyak yang satu nya sedikit, tentu itu berpengaruh pada ketercapaian target kolektif. Hal itu biasanya bahkan bercampur denga divisi lain ... wah tambah stress anak-anak, tapi itu dilakukan agar ada sharing kemampuan dan pengalaman antar setiap amil”⁴⁹

Hal isi sesuai dengan simpulan dalam pembahasan pustaka bawah “Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres.”

Dalam pembahadan lokasi kerja sepertinya tidak berpengaruh pada stres amil yaitu seperti tertulis bahwa; *“pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus-menerus.”* Ternyata amil Penarikan sudah siap secara mental dalam mengemban tugas yang notabene banyak berada di lapangan.⁵⁰

Hal itu terungkap dalam jawaban singkat *“ya namanya tim lapangan pak, Keras .. He..he.. kebanyakan dijalan sudah biasa”* Ust Wiji dan Ust. Laman dengan jawaban hampir serupa. Ust. Laman mengungkapkan, *“Sukaduka di lapangan itu akan terasa ringan dengan senyum donatur yang menyambut kita, dan kalau mengingat senyum anak yatim yang menerima sembako dari tangan amil, bahagiaya itu tak terbingga ...”⁵¹*

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hamper pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.

⁴⁹ Wawancara dengan Amil

⁵⁰ Wawancara dengan Amil

⁵¹ Wawancara dengan Amil

Dan itu terjadi juga di BMH walau setiap saat di motifasi khusus oleh tim SDM, *“Terkadang dilapangan itu juga iri liat tim kantor yang di ruang ac tapi kalau di motifasi lagi sama SDM inget bahwa setiap amil punya peran dan tugas sendiri-sendiri seperti bangunan ... cie ... ada pondasi, ada atap ada tembok.”* Ust. Wiji menjelaskan.⁵²

Dan diperkuat oleh keterangan tim SDM bahwa briefing pagi dilakukan oleh setiap kelompok baik tim marketing, penarikan dan yang lainnya.

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Berbeda dengan organisasi lain, bila di organisasi lain Struktur Organisasi juga mendukung ketertekanan pekerja, maka di BMH yang merupakan system yang berpayung organisasi masa tidak menimbulkan prinsip nepotisme.

“Struktur organisasi di BMH itu sangat dinamis, hampir setiap tabn amil dapat dengan mudah di rotasi mutasi, sehingga amil tidak akan berfikir atau cemburu dengan lingkungan organisasi nya”, kepala Divisi SDM.⁵³

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja.

2. Target Penghimpunan

a. Target Penarikan Sampel

Target penghimpunan per amil setiap bulannya sudah sesuai dengan minimal target 98% terdata sebagai berikut:

Data amil Ust Wiji;

Muh.

Rata-Rata per Bulan

⁵² Ibid

⁵³ Wawancara dengan Amil

Wiji

Bulan	98.5%	98.8%	98.9%	98.7%	98.8%
Jan	98.7%	99.1%	99.1%	98.9%	99.2%
Feb	98.4%	98.9%	98.0%	99.3%	99.1%
Mar	98.7%	99.3%	98.3%	98.8%	98.4%
Apr	99.2%	98.8%	98.9%	97.8%	98.0%
May	98.1%	99.3%	99.3%	98.0%	98.9%
Jun	98.0%	98.8%	98.8%	98.3%	99.3%
Jul	98.3%	98.7%	99.7%	98.9%	98.8%
Aug	98.9%	99.2%	98.4%	99.3%	99.7%
Sep	99.3%	99.1%	99.7%	98.8%	98.4%
Oct	98.8%	98.0%	98.4%	99.3%	98.9%
Nov	97.3%	98.3%	98.7%	98.8%	97.5%
Dec	98.8%	98.0%	99.2%	98.7%	98.8%

Data Ust. Laman

Laman

Rata-Rata per Bulan

Bulan	98.8%	98.9%	98.7%	98.2%	98.9%
Jan	98.7%	99.1%	97.1%	98.9%	99.2%
Feb	98.4%	98.9%	98.0%	97.3%	99.1%
Mar	99.7%	99.3%	98.3%	98.8%	98.4%
Apr	99.2%	98.8%	98.9%	97.8%	99.4%
May	98.1%	99.3%	99.3%	98.0%	98.9%
Jun	98.0%	98.8%	98.8%	98.3%	99.3%
Jul	99.3%	98.7%	99.7%	98.9%	98.8%
Aug	98.9%	99.2%	98.4%	97.3%	99.7%
Sep	99.3%	99.1%	99.7%	98.8%	98.4%
Oct	98.8%	98.8%	98.4%	97.3%	98.9%
Nov	98.3%	98.3%	98.7%	98.8%	97.9%
Dec	98.8%	98.7%	99.2%	98.7%	98.8%

Rata-rata Pencapaian Target

Rata-Rata per Bulan

Amil	2016	2017	2018	2019	2020
Muh. Wiji	98.54%	98.79%	98.88%	98.74%	98.75%
Laman	98.79%	98.92%	98.71%	98.24%	98.90%

Rata-rata target 5 Tahun

Muh. Wiji	98.74%
Laman	98.71%

Dengan data tersebut membuktikan bahwa rata-rata amil yang dijadikan sampel penelitian mencapai target selama 5 tahun

Data Perolehan Total BMH Perwakilan Jatim

KETERANGAN	2016	2017	2018	2019	2020
Zakat	8.060	8.236	9.217	11.343	8.702
Infak, Sedekah,	37.343	40.796	54.440	64.769	77.406
Wakaf	8.163	6.923	7.067	-	-
Lain - lain	-	-	-	-	-
Total Penerimaan	53.567	55.956	70.725	76.113	86.108

Sumber: Data dari

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Amil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat factor factor yang menyebabkan stres pada amil dalam mengemban amanah pekerjaan sebagai tim penarikan yaitu; tuntutan pekerjaan berupa target, tuntutan peran yang dinyatakan sebagai fasilitator, da'i bahkan sebagai teman berkonsultasi berbagai macam permasalahan, tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi Kondisi pekerjaan

Hubungan dengan kepala divisi yang intens selain menjadi pengingat tentang target yang harus dicapai bulanan terkadang juga menjadi tekanan tersendiri dimomen tertentu. Untuk hubungan dengan sesama karyawan lebih pada sebagai penguat dan motivasi, tekanan terjadi pada saat penggalangan dana insidental mengingat terkadang walau donatur sudah dihandle oleh

seorang amil penarikan terkadang donatur tersebut memberi bukti transfer di amil lain.

Stres kerja berupa hubungan dengan keluarga terdeteksi dengan seringnya amil melakukan kunjungan diluar jam kantor, hal itu adalah bentuk penyesuaian jadwal donatur di rumah. Dengan demikian yang terjadi adalah pihak keluarga merasa tersita waktu kebesamaannya atau bahkan merasa keluarga nya bekerja lebih dari waktu yang sesungguhnya.

Pengawasan yang dilakukan supervisor menjadi factor yang tidak terelakkan dari keseharian tim marketing, mengingat setiap saat japri dari coordinator atau kepala divisi bisa masuk notifikasi tiba-tiba, walau terkadang hanya konfirmasi kenerja tetapi cukup membuat tekanan tersendiri bagi amil penarikan.

Berbeda dengan organisasi lain, bila di organisasi lain Struktur Organisasi juga mendukung ketertekanan pekerja, maka di BMH yang merupakan system yang berpayung organisasi masa tidak menimbulkan prinsip nepotisme.

Untuk kondisi kerja tentu amil penarikan akan merasa pada titik jenuh, tetapi terdapat motifasi tersendiri yang menunjukkan kebahagiaan tersendiri dikala berjumpa dengan banyak orang yang beragam pada saat bekerja

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dialami oleh amil penarikan tetapi stres kerja itu tidak mem buat amil penarikan merasa terganggu dalam hal pencapaian target. Hal itu dibuktikan dengan tetap tercapainya target pengimpunan probadi dan target penghimpunan Perwakilan.

E. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres pada amil terdorong oleh beberapa hal yaitu a. tuntutan pekerjaan berupa target, tuntutan multi peran; b. hubungan dengan kepala divisi, c. hubungan dengan sesama karyawan, d. hubungan dengan keluarga, e. Pengawasan yang dilakukan supervisor f. kondisi kerja. Tetapi ada hal yang tidak membuat stres amil dari data diatas yaitustruktur organisasi, untuk struktur organisasi di BMH yang merupakan system yang berpayung organisasi masa tidak menimbulkan stres, setiap amil merasa yang

memimpin adalah orang yang memiliki kompetensi.

Kemudian dengan dasar ketercapaian target dapat disimpulkan bahwa stres kerja dialami oleh amil penarikan tetapi stres kerja itu tidak membuat amil penarikan merasa terganggu dalam hal pencapaian target. Hal itu dibuktikan dengan tetap tercapainya target pengimpunan probadi dan target penghimpunan Perwakilan.

DAFTAR ISI

- Abdurrahman, Mulyono. 2018. *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Amirul Hadi & haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005)
- Anggara dan Suhendi. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung, CV Pustaka Setia
- Anoraga, Panji *Manajemen Bisnis*, (PT.Rineka Cipta,Jakarta:2010)
- Anoraga,Panji *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001)
- Anwar, Prabu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2000)
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006)
- Arikunto, Suharsimi *Manajemen Penelitian Kualitatif cet ke-IV*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Armstrong, Michael *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Elexmedia Komputindo, 2005)
- As'ad, Moh. *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri cet-4*, (Yogyakarta: Liberty, 2004)
- Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013,
- Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)

Departemen Pendidikan Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008)

G.R Terry dan L.W Rue, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009

Hasan, Ali *Marketing*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2008)

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Amil_Zakat_Nasional

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/penanganan-stress-kerja.html>

<https://www.bmh.or.id/profil-lembaga/>

<http://emp905.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/4017/2014/06/-Manajemen-Syariah-Pertemuan-2.pdf>

<http://allan711.blogspot.com/2010/10/dampak-dan-tantangan-penerapan-km.html>, diambil pada hari senin, 21 april 2021 pukul 19.20.

James L Gibson, et al. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996)

J.s.b Badudu dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pustaka sinar Harapan 1996)

Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi cet ke-24*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007)

Nassir, Moh. *Metodologi penelitian cet Ke 5 Jilid2*, (Jakarta: Chalia Indonesia, 2003),

Nawawi, Ismail *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, cet.1,

Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, cet.1,

Rini, Jacinta F, *Psikologi Masalah Stres*, (Sumatera Utara: Jurnal Repistory Univetsitas, 2002)

Rivai, Veithzal *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2010),

Robbin, Stephen P *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Benyamin Molan, (Jakarta: PT.Indeks. Kelompok Gramedia, 2006)

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Kedua, 2001)
- Rosidah, dan Ambar Teguh Sulistiyani *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)
- Sandhi, Arief Setya *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*, (skripsi dipublikasi, Universitas Diponegoro Semarang, 2013).
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima), (Bandung : PT Refika Aditama, 2011)
- Simamora, Henry *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta ,2009)
- Tjiptono, Fandy *Strategi Pemasaran Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007)
- Trianto, *Pengantar Penelitian Bagi Pengembangan, Profesi Pendidikan dan tenaga Kependidikan*, (Jakarta : Kencana Perdana Media group, 2010)
- Umam, Khaerul *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012)
- Wibawa, I Made Artha *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*, (skripsi dipublikasi, Universitas Udayana Bali, 2016).
- Wiwoho, Jamal *Hukum Perbankan Indonesia*, (Surakarta: UNS Press, 2011),