

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

NU-Care LAZISNU merupakan modernisasi identitas saluran zakat supaya masyarakat luas lebih mengetahui Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU). Didirikan pada tahun 2004, NU-Care LAZISNU bertujuan untuk membantu masyarakat, sesuai dengan amanat Muktamar NU ke-31 yang diselenggarakan di Asrama Haji Donoudan, Boyolali, Jawa Tengah. Secara resmi, NU-Care diakui melalui SK Menteri Agama No. 65/2005 untuk mengumpulkan Zakat, Infaq, dan Sedekah dari masyarakat.

NU-Care LAZISNU adalah lembaga nirlaba yang dimiliki oleh Nahdlatul Ulama (NU), yang bertujuan untuk memberikan pelayanan dalam meningkatkan kesejahteraan umat dan memperbaiki status sosial dengan memanfaatkan dana Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf (ZISWAF).¹

Kediri sendiri khususnya daerah Kecamatan Plosoklaten terdapat 22 ranting NU-Care LAZISNU diantaranya yaitu NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo, NU-Care LAZISNU Desa Banjarejo, dan NU-Care LAZISNU Desa Kayunan.² Seiring dengan bertambahnya jumlah lembaga amil zakat di kecamatan Plosoklaten, hal ini menimbulkan

¹ Ricka Handayani, "Implementasi Manajemen Pelayanan dalam Pengelolaan Dana ZIS pada Program LAZISNU", *Jurnal Manajemen Dakwah*, 16.1 (2022), 404.

² Siswanto, Ketua NU-Care LAZISNU Wonorejo Trisulo, wawancara pada tanggal 21 November 2024.

persaingan antar lembaga. Oleh karena itu, penting bagi sebuah lembaga amil zakat untuk dapat bertahan dan berkembang, terutama dalam hal layanan kepada donatur, penghimpunan, pengelolaan, dan penyaluran dana zakat di tengah banyaknya lembaga amil zakat yang sudah lebih dulu berdiri maupun yang baru didirikan.

Sebuah lembaga harus mampu mengelola Sumber Daya Insani (SDI) secara maksimal agar dapat berkembang. Kemampuan dan kualitas SDI sangat penting bagi peningkatan kinerja dan kemajuan organisasi sangat bergantung pada seberapa optimal Sumber Daya Insani dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, Sumber Daya Insani membutuhkan berbagai dorongan, diantaranya yaitu motivasi kerja. Adanya motivasi kerja, karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Motivasi menjadi stimulus penting yang mendorong individu untuk melakukan hal-hal positif demi memenuhi kebutuhan hidup dan kepuasan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa selain kualitas Sumber Daya Insani, motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja, serta memberi semangat bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berdedikasi.

Motivasi kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan berusaha untuk menyelaraskan motivasi karyawan dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan di masa depan.³ Hal serupa

³ Esisuarni Dkk, "Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Karyawan", *Jurnal Niara* , 17.2

juga berlaku pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), juga memerlukan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja amil dalam mengelola dana Zakat, Infaq, dan shadaqah (ZIS) secara kualitas Sumber Daya Insani sangat penting bagi peningkatan kinerja dan kemajuan organisasi sangat bergantung pada seberapa optimal Sumber Daya Insani dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kabupaten Kediri sendiri terdapat 340 ranting NU-Care LAZISNU⁴, namun pada penelitian ini penulis meneliti tiga NU-Care LAZISNU yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 :
Perbandingan Faktor Kinerja Amil pada NU-Care LAZISNU di Kabupaten Kediri

No.	Faktor Kinerja Karyawan	NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo	NU-Care LAZISNU Desa Banjarejo	NU-Care LAZISNU Desa Kayunan
1	Sikap Mental	Mampu bersosialisasi dan rasa tanggung jawab	Mampu bersosialisasi dan rasa tanggung jawab	Mampu bersosialisasi dan rasa tanggung jawab
2	Pendidikan	SMA	SMA	SMA
3	Keterampilan	Layanan antar jemput pasien, layanan antar anak sekolah dan juga pendampingan kepada pasien.	Layanan antar jemput pasien	Layanan antar jemput pasien
4	Manajemen Kepemimpina	Pengarahan langsung dari	Pengarahan langsung dari	Pengarahan langsung dari ketua

(2021), 480.

⁴ Abdul Mutholib, Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Kediri, wawancara pada tanggal 2 Desember 2024.

	n	ketua	ketua	
5	Tingkat Penghasilan	Upah berupa <i>reward</i>	Upah berupa <i>reward</i>	Upah berupa <i>reward</i>
6	Gaji dan Kesehatan	Pahala di akhirat	Pahala di akhirat	Pahala di akhirat
7	Jaminan Sosial	Para amil mendapat jaminan kesehatan daerah bagi yang membutuhkan	-	-
8	Iklm Kerja	Toleransi dan kekeluargaan	Toleransi dan kekeluargaan	Toleransi dan kekeluargaan
9	Sarana dan Prasarana	Mobisnu, truck, printer, dan juga terdapat wifi.	Mobisnu	-

Sumber : Ketua NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo, Banjarejo, dan Kayunan

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai perbandingan faktor kinerja amil pada NU-Care LAZISNU di Kabupaten Kediri, bahwa faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang menurut Sedarmayanti terdapat 9 faktor yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, dan sarana dan prasarana. Pada NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo mempunyai keterampilan yang lebih dibandingkan NU-Care LAZISNU pada umumnya seperti layanan antar sekolah dan pendampingan kepada pasien dan juga setiap amil diberikan Jaminan kesehatan daerah bagi yang membutuhkan, disediakan Mobisnu (Mobil Siaga Nahdlatul Ulama) dan truck yang memiliki fungsi utama sebagai sumber pengelolaan ZIS dan juga wifi serta printer yang dapat menjadi

penunjang dalam proses pengelolaan dana ZIS.

NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri adalah salah satu lembaga yang mengelola dana Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, dan sejenisnya untuk digunakan dalam kegiatan sosial, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat yang kurang mampu. NU-Care LAZISNU rutin mengadakan kegiatan yang bersifat amal sehingga dana yang dihimpun dapat teralokasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari media sosial berupa Facebook. Selain itu kegiatan-kegiatan lain juga dibagikan melalui akun Instagram NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo.

Berdasarkan wawancara dengan ketua, amil dan mustahik NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo pada 21 November 2024. Dalam hal motivasi amil NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri telah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi amil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 :
Motivasi Amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo

No.	Kriteria	NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo
1	Pengabdian/Berkhidmah	Para amil menjalankan tugas secara sukarela sebagai bentuk pengabdian kepada Nahdlatul Ulama dan penghambaan kepada Allah SWT, dengan harapan mendapatkan ridho-Nya.
2	Bersosialisasi, menambah relasi, dan pengalaman	Menjadi amil memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat, memperluas jaringan, dan membangun hubungan sosial yang positif.

3	Komunikasi dan rasa kekeluargaan	Suasana kerja yang dilandasi semangat kekeluargaan mendorong kebersamaan, saling mendukung, dan memperkuat solidaritas antar anggota tim.
4	Komitmen	Amil menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan amanah, mulai dari perencanaan hingga pendistribusian dana ZIS, meskipun tanpa imbalan finansial.
5	Reward dan punishment	Meski tidak ada penghargaan formal, apresiasi moral dan pengakuan dari masyarakat menjadi bentuk penghargaan tersendiri, sementara tanggung jawab langsung kepada Allah menjadi bentuk hukuman moral bila amanah dilalaikan.
6	Tanggung jawab yang besar	Tanggung Jawab yang Besar: Para amil merasa memiliki beban moral dan spiritual yang besar karena mengelola dana umat, sehingga mereka berupaya menjaga kepercayaan dengan penuh integritas.

Sumber : Ketua, Amil, dan Mustahik NU-Care LAZISNU Wonorejo Trisulo

Tabel 1.3 :
Perolehan Zakat, Infaq dan Shadaqah

No.	Tahun	Perolehan Zakat, Infaq dan Shadaqah
1	2021	Rp30.000.000
2	2022	Rp38.338.100
3	2023	Rp41.763.200
4	2024	Rp43.500.500

Sumber : Bendahara NU-Care LAZISNU Wonorejo Trisulo

Perolehan Zakat, Infaq, dan Shadaqah dapat dilihat adanya peningkatan dari tahun 2021 hingga 2024. Peningkatan perolehan Zakat, Infaq, dan Shadaqah menunjukkan bahwa amil memiliki motivasi yang tinggi, karena amil yang termotivasi cenderung bekerja secara optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin baik kinerja amil maka semakin baik pula hasil yang didapatkan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam

mengenai motivasi kerja amil, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah dipaparkan, maka peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan motivasi kerja amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja amil di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja berdampak dalam konteks lembaga LAZISNU khususnya yang berfokus pada kinerja amil.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi LAZISNU

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah referensi sekaligus kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja amil, khususnya melalui motivasi kerja.

b. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat secara umum, peneliti berharap penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas dan dampak program sosial yang dijalankan untuk kesejahteraan masyarakat luas.

E. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono” oleh Hanny Elizatun Ni'mah (2022), Mahasiswi IAIN Kediri.

Persamaan antara penelitian Hanny Elizatun Ni'mah dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah keduanya membahas peran

motivasi kerja dan memakai pendekatan penelitian kualitatif. Adapun perbedaannya, penelitian penulis lebih fokus pada kinerja amil, dengan lokasi penelitian yang dilakukan di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo.⁵

2. “Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMH Kediri” oleh Eva Viorani (2018), Mahasiswi IAIN Kediri.

Persamaan antara penelitian Eva Viorani dan penelitian yang dilakukan penulis yaitu keduanya membahas motivasi kerja dan memakai pendekatan kualitatif. Adapun perbedaannya terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian terdahulu dilakukan di LAZNAS BMH Kediri, sementara penelitian ini dilakukan di NU-Care LAZISNU Desa Wonorejo Trisulo.⁶

3. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya Kediri” oleh Ega Rabsari (2020), Mahasiswi IAIN Kediri.

Persamaan antara penelitian Ega Rabsari dan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu keduanya membahas tentang motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan yang dipakai, di mana penelitian terdahulu mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, sementara penelitian ini memakai pendekatan kualitatif. Selain itu, perbedaan lainnya adalah pada lokasi pelaksanaan penelitian.⁷

⁵ Hanny Elizatun Ni"mah, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana ZIS Di NU-Care LAZISNU Kertosono”. IAIN Kediri, 2022.

⁶ Eva Viorani, “Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMH Kediri”. IAIN Kediri, 2018.

⁷ Ega Rabsari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya Kediri”, IAIN Kediri, 2020.

4. “Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar” oleh Muhammad Zain (2018), Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.

Persamaan antara penelitian Muhammad Zain dan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu keduanya membahas tentang motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan yang dipakai, di mana penelitian terdahulu mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, sementara penelitian ini memakai pendekatan kualitatif. Selain itu, perbedaan lainnya adalah pada lokasi pelaksanaan penelitian.⁸

5. “Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di BMT Fauzan Pare-Pare” oleh Anugrah Khaeriyah (2020), Mahasiswi IAIN Pare-Pare.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu keduanya membahas tentang motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan yang dipakai, dimana penelitian sebelumnya memakai pendekatan kuantitatif, sementara penelitian ini memakai pendekatan kualitatif. Selain itu, perbedaan lainnya ada pada lokasi pelaksanaan penelitian.⁹

⁸ Muhammad Zain, “Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018

⁹ Anugrah Khaeriyah, “Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di BMT Fauzan Pare-Pare”, IAIN Kediri, 2020.