

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI LEMBAGA
AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Muchammad Rizka Dharmawan

NIM 211616034

**JURUSAN MANAJEMEN ZAKAT WAKAF
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

ABSTRAK

Dharmawan, Muchammad Rizka. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo. *skripsi*. Jurusan Manajemen Zakat Wakaf, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Amil Zakat

Perkembangan zaman yang semakin cepat membawa dampak dan perubahan dengan mengharuskan organisasi untuk membuka pikiran mereka terhadap tuntutan perubahan dan berusaha mengembangkan strategi dan kebijakan yang mengatasi masalah yang dihadapi. Artinya suatu organisasi atau lembaga dapat beradaptasi dengan permasalahan yang ada. Salah satu bidang fungsional yang strategis adalah Sumber Daya Manusia atau SDM.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional tidak akan berjalan secara normal yang nantinya berdampak pada terhambatnya perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Demikianlah sebuah fakta yang terjadi di Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo pada manajemen sumber daya manusia yang dimiliki masih dirasa kurang dimanfaatkan dengan maksimal, salah satu penyebabnya adalah amil yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Dimana penulis menganalisis data yang telah didapatkan dari lapangan dengan cara mengimplementasikannya. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia sudah diterapkan dengan baik dan mengarah sedang mengarah ke suatu tujuan organisasi, begitupun dengan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Lembaga Yatim Mandiri pada fase pengumpulan dana zakat, nampaknya mereka sudah menerapkannya sesuai dengan metode-metode yang ada.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi dengan atas nama:

No	Nama	Nim	Jurusan	Judul
1	Muchammad Rizka Dharmawan	211616034	Manajemen Zakat dan Wakaf	IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI PONOROGO

Telah selesai dalam melaksanakan proses bimbingan, dan selanjutnya telah disetujui untuk kemudian diujikan pada ujian munaqosah.

Ponorogo, 4 November 2022

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf

Unun Roudlotul Janah, M.Ag.

NIP. 19750716 200501 2 004

Menyetujui

Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.

NIP.198311262019031006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Pengumpulan Dana Zakat Di Lembaga Amil Zakat
Nasional Yatim Mandiri Ponorogo

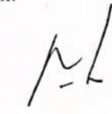

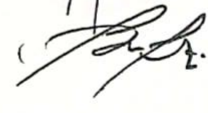
Nama : Muchammad Rizka Dharmawan

NIM : 211616034

Jurusan : Manajemen Zakat Dan Wakaf

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:


Ketua Sidang : ()
Unun Roudlotul Janah, M.Ag.
NIP. 19750716 200501 2 004
Penguji I : ()
Moh Faizin, M. SE.
NIP.198406292018011001
Penguji II : ()
Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.
NIP 198311262019031006

Ponorogo/19/November/2022

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Lathfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muchammad Rizka Dharmawan
NIM : 211616034
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program studi : Manajemen Zakat dan Wakaf
Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di *etheses.iainponorogo.ac.id*. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 21 November 2022



Muchammad Rizka Dharmawan

PENYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muchammad Rizka Dharmawan

NIM : 211616034

Jurusan : Manajemen Zakat Wakaf

Menyatakan bahwasanya skripsi yang berjudul :

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI LEMBAGA AMIL ZAKAT
NASIONAL YATIM MANDIRI PONOROGO

Seluruh hasil penelitian ini adalah karya saya sendiri, kecuali pada bagian tertentu yang harus dilakukan rujukan pada sumbernya.

Ponorogo, 4 November 2022

Pembuat pernyataan



Muchammad Rizka Dharmawan

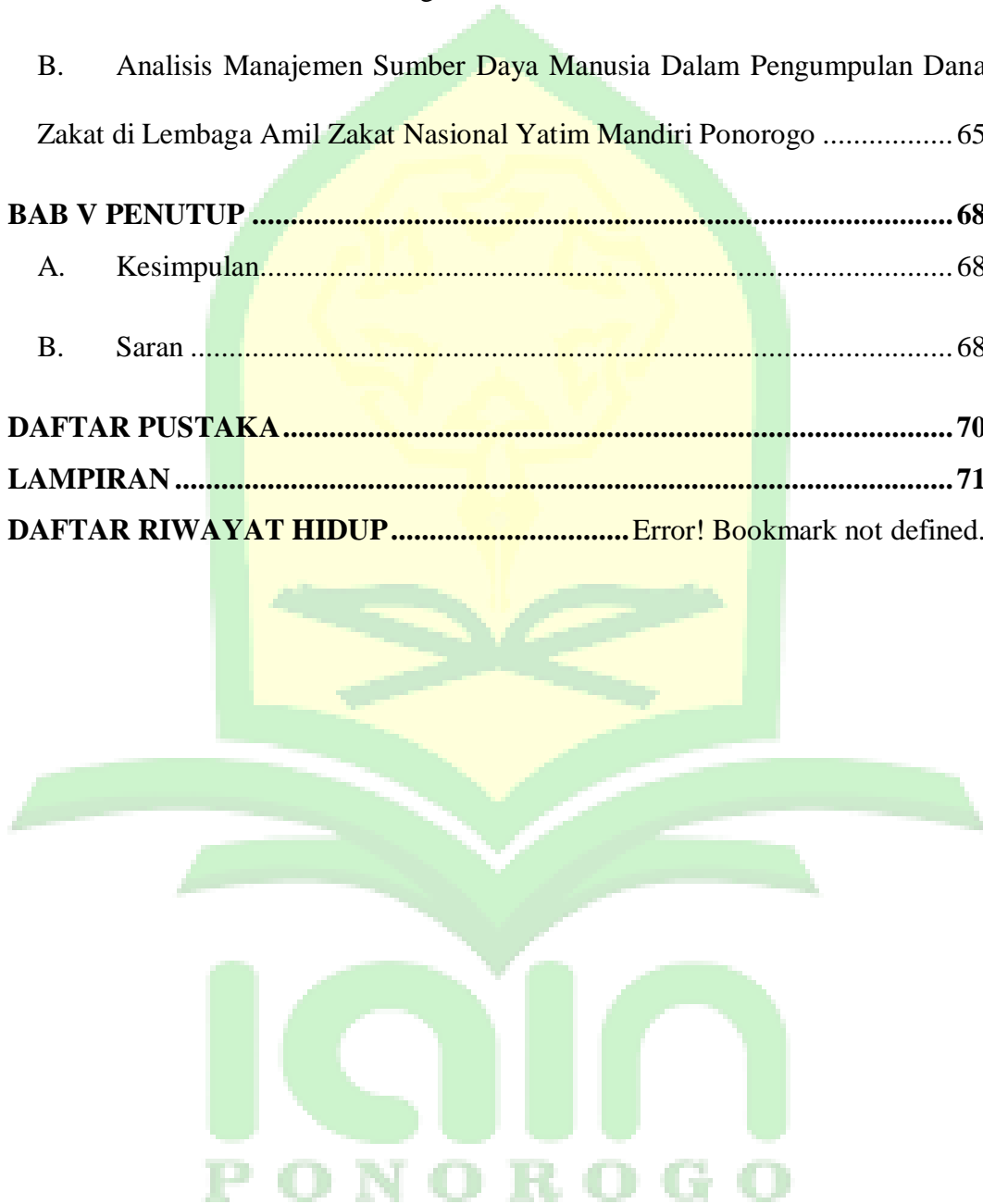
NIM 211616034

DAFTAR ISI

PENYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. MANFAAT PENELITIAN.....	5
E. STUDI PENELITIAN TERDAHULU	6
F. METODE PENELITIAN	13
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	13
2. Lokasi Penelitian.....	13
3. Data dan Sumber Data.....	14
4. Teknik Pengumpulan Data	15
5. Teknik Pengolahan Data.....	16
6. Analisis Data.....	17
7. Teknik Pengecekan Keabsahan data	17

G.	SISTEMATIKA PEMBAHASAN	19
BAB II KAJIAN TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 21		
A.	PENGERTIAN MANAJEMEN	21
B.	UNSUR – UNSUR MANAJEMEN	21
C.	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	24
D.	TINJAUAN UMUM TENTANG FUNGSI MANAJEMEN	26
E.	PENGUMPULAN DANA ZAKAT	31
BAB III PAPARAN DATA IMPLEMEENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI PONOROGO 37		
A.	Data Gambaran Umum Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri.....	37
1.	Sejarah Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Ponorogo	37
2.	Visi dan Misi Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo.....	41
3.	Struktur Organisasi Lembaga Yatim Mandiri Cabang Ponorogo.....	41
5.	Program Kerja yang ada di Lembaga Yatim Mandiri	42
B.	DATA	51
1.	Data Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo	51
2.	Manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo.....	56
BAB IV ANALISIS DATA IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN PENGUMPULAN DANA		

ZAKAT DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI PONOROGO	59
A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo.....	59
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo	65
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rincian Dana di LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo bulan Oktober-Desember 2020.	41
Gambar 3.1	Logo Lembaga Yatim Mandiri	3



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan zaman yang semakin cepat membawa dampak dan perubahan dengan mengharuskan organisasi untuk membuka pikiran mereka terhadap tuntutan perubahan dan berusaha mengembangkan strategi dan kebijakan yang mengatasi masalah yang dihadapi. Artinya suatu organisasi atau lembaga dapat beradaptasi dengan permasalahan yang ada. Salah satu bidang fungsional yang strategis adalah Sumber Daya Manusia atau SDM.¹

Dalam kurun waktu Belakangan ini, Seluruh pihak yang mempunyai kepentingan semakin sadar akan pentingnya menerapkan manajemen untuk SDM yang mereka miliki, karenanya SDM merupakan unsur yang sudah menjadi keperluan utama daripada suatu organisasi. Semua organisasi dan perusahaan sosial, berusaha meningkatkan diri melalui manajemen SDM sehingga dapat berpengaruh baik bagi perusahaan dalam mengikuti perkembangan zaman. Dalam proses Manajemen sumber daya manusia mesebuah perusahaan harus menerapkan point-point diantaranya adalah pengembangan, penggunaan, dan perlindungan SDM. MSDM adalah faktor yang sangat vital, manusia merupakan sumber daya yang berpotensi untuk berjalanya suatu program, maka haruslah dikelola dengan baik agar dapat memberikan dampak yang maksimal terbaik bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

¹Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 19.

Kata manajemen diambil dari bahasa Inggris yaitu *management*, yang berawal dari kata *to manage*, yang berarti mengatur atau mengelola. Kata *manage* sendiri berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang dikonversikan dari bahasa Latin *managiare*, yang artinya tangan.² Pengertian manajemen sendiri sebenarnya sangat sulit untuk dijelaskan. Bahkan hingga saat ini belum ada pengertian manajemen secara pasti yang dapat dijadikan acuan diseluruh dunia.

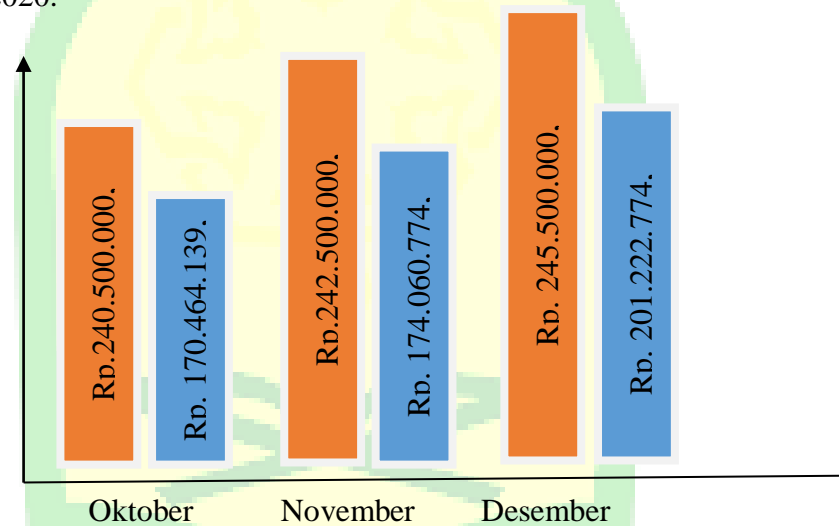
Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional tidak akan berjalan secara normal yang nantinya berdampak pada terhambatnya perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Akan tetapi fakta yang terjadi bahwa di Yatim Mandiri Ponorogo sumber daya manusia yang dimiliki masih dirasa kurang maksimal, salah satu penyebabnya adalah amil yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Yatim Mandiri adalah sebuah Lembaga yang ada dalam naungan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang dikelola oleh masyarakat Indonesia yang berguna untuk meningkatkan status sosial dari mereka para yatim dan dhuafa dengan memanfaatkan dana hasil dari ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf) tak hanya dana hasil dari ZISWAF saja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi ini akan tetapi dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga juga dapat dimanfaatkan. Tanggung jawab untuk mengelola zakat, infaq, sedekah yang

²Ibid., 20.

diserahkan kepada Yatim Mandiri Cabang Ponorogo merupakan suatu bentuk upaya mengumpulkan zakat, infaq, sedekah dan wakaf untuk selanjutnya menyalurkannya kepada yang berhak menerimanya (mustahik). Di bawah ini merupakan tabel pencapaian target amil zakat di LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Rincian Dana di LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo bulan Oktober-Desember 2020.



- Target Pencapaian LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo
- Dana terkumpul di LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo

Sumber: *LAZNAZ Yatim Mandiri Ponorogo*

Pencapaian target amil dalam pengumpulan dana zakat di LAZNAS Yatim Mandiri Ponorogo pada bulan Oktober – Desember 2020, target pada bulan Oktober sebesar Rp. 240.500.000, namun yang terealisasi mencapai Rp. 170.464.139. Pada bulan November targetnya sebesar Rp. 242.500.000, dana yang terkumpul mencapai Rp. 174.060.774. Berikutnya pada bulan desember dengan target Rp. 245.500.000, dana yang terealisasi hanya mencapai Rp.

201.222.774. Agar tercapainya suatu target yang telah ditetapkan dalam pengumpulan dana zakat, lembaga akan memberikan *suatu* reward atau penghargaan kepada amil tersebut. Reward yang diberikan kepada amil tersebut adalah sebesar 10% dari dana zakat yang didapatkan. Dan kemudian ketika amil tersebut belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan, maka akan dilakukan evaluasi agar tahu apa yang menjadi kendala dalam pengumpulan dana zakat. Jadi diharapkan dengan adanya reward itu bisa membuat amil lebih bersemangat dan ikhlas serta lebih maksimal dalam melakukan pengumpulan dana zakat dan tercapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan paparan data diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan tema bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di Yatim Mandiri Ponorogo dapat efektif serta efisien dalam upaya pengumpulan dana zakat.

Selanjutnya mengenai pada proses perekrutan amil, yaitu dilakukan dengan beberapa cara seperti pengumuman melalui media massa, melalui sosial media, dan juga melalui kerjasama dengan kampus maupun sekolah yang mana diharapkan lulusan dari lembaga pendidikan tersebut mampu untuk ikut berkontribusi terhadap kemandirian umat lewat lembaga Yatim Mandiri Ponorogo.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara lebih dalam tentang *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo”*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk Mengetahui sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manfaat untuk pihak yang berkepentingan, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi kalangan akademisi, dilakukanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Zakat. Di sisi lain, adanya penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk penelitian kedepanya.

2. Manfaat Secara Praktis

Diharapkan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masyarakat umum ataupun pengurus lembaga Amil Zakat terkait dengan program yang mereka jalani, dengan harapan terus ada inovasi untuk kedepannya dengan tetap mengedepankan prinsip yang sesuai dengan syariat islam, bagi penulis dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam pengembangan karya ilmiah.

E. STUDI PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Lusi Fatmawati, dengan judul "*Pengaruh SHARIAH COMPLIANCE, transparansi, akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap pengelolaan dana zakat*". Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, Hasil penelitian ini bahwasanya shariah compliance memberikan dampak yang positif dan signifikan pada pengelolaan dana zakat di OPZ yang terletak di Kabupaten Sukoharjo, transparansi membawa dampak yang bagus dan signifikan pada pengelolaan dana zakat, akuntabilitas nampaknya juga membawa dampak positif dan signifikan terhadap pengelolaan dana zakat, selanjutnya untuk kualitas SDM (amil) juga membawa pengaruh yang positif dan signifikan pada pengelolaan dana zakat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada penelitian terdahulu terfokus pada pengaruh kepatuhan terhadap syariat dalam pengelolaan dana zakat di

organisasi tersebut sedangkan pada penelitian saat ini berfokus pada manajemen dan implementasi sumber daya manusia yang dimiliki.³

Ke-dua, skripsi yang ditulis oleh Sintia Yolanda Sari yang berjudul, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Zakat Di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu*”. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Hasil penelitian ini penerapan manajemen sumber daya manusia di Inisiatif zakat Indonesia (IZI) cabang Bengkulu sudah dilakukan dengan baik yang mana itu sudah sesuai dengan program kerja sudah terdapat dalam rencana awal yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi perbedaan antara penelitian terdahulu dengan dengan penelitian saat ini adalah pada penelitian terdahulu membahas bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai target dana zakat pada Lembaga Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu sedangkan pada penelitian saat ini lebih berfokus pada proses pengumpulan dana zakat.⁴

Ke-tiga, skripsi yang ditulis oleh saudara Eka Apriliani dengan judul, “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah (PSAK 109), Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Employee Engagement Terhadap kualitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat Di Kota Semarang*”. penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif, selanjutnya untuk hasil

³Lusi Fatmawati, “Pengaruh *SHARIAH COMPLIANCE*,transparansi, akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap pengelolaan dana zakat,” *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Surakarta, 2017).

⁴Sintia Yolanda Sari, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Zakat Di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu,”*Skripsi* (Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019).

penelitian ini ditemukan bahwasanya kualitas sumber daya manusia memberikan dampak yang positif pada hasil laporan kerja. Akan tetapi, teknologi informasi yang ada belum bisa dimanfaatkan dengan baik sehingga belum berpengaruh kepada laporan keuangan dan memperluas populasi penelitian. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada metode yang digunakan, jika pada penelitian terdahulu menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan untuk penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif.⁵

Ke-empat, skripsi yang ditulis oleh saudara Atika Nur Alin dengan judul, “*Implementasi Nilai – Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang*”. dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat dilihat dari seleksi yang diterapkan oleh organisasi ini, seleksi yang dimaksud adalah termasuk dengan penempatan, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi untuk mengasah pengetahuan bagi pegawai terhadap nilai-nilai keislaman yang ada pada manajemen sumber daya manusia yang ditetapkan oleh Rumah Zakat Semarang. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Rumah Zakat Semarang sudah hampir sempurna untuk memenuhi seluruh penerapan manajemen Islam untuk pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan selalu memasukkannya nilai-nilai Islam

⁵Eka Apriliani, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah (PSAK 109), Pengendalian Intern Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat Di Kota Semarang.” *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2017).

dalam proses rekrutmen karyawan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi yang mereka berikan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada tujuan penelitiannya, jika penelitian terdahulu terfokus untuk melakukan identifikasi terkait nilai islam yang diterapkan pada sumber daya manusia di Rumah Zakat.⁶

Ke-lima, skripsi yang ditulis oleh Yosan Alpandi dengan judul, “*Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung*”. penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Hasil dari penelitian ini adalah lembaga amil zakat infaq shadaqah nahdatul ulama lampung telah merencanakan manajemen yang baik untuk sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia ini memiliki tujuan agar kualitas kerja serta produktivitas kerja lebih baik sehingga organisasi ini dapat terussurvive dalam mencapai tujuannya, perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada objek dan tujuan peelitiannya, pada penelitian terdahulu terfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap sumber daya manusia yang dimiliki sedangkan pada penelitian saat ini terfokus pada sumber daya manusia untuk pengumpulan zakat.⁷

⁶Atika Nur Alin, “Implementasi Nilai-Nilai Islam pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang,” *Skripsi* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2017), 7.

⁷Yosan Alpandi, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung,” *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 9.

Ke-enam, adalah skripsi yang ditulis oleh Femita Maharani dengan judul, *“Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kota Bandar Lampung”*. Jenis penelitian adalah kualitatif, ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen evaluasi kerja yang dilakukan oleh (BAZNAS) di Kota Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja amil zakatnya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada objek yang diteliti.

Ke-tujuh, skripsi yang ditulis oleh Regita Putri yang berjudul, *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru”*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana cara yang dilakukan lembaga tersebut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerjanya. Serta seperti apa peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang mereka miliki menurut ekonomi Islam. Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu ini adalah metode kualitatif deskriptif, dengan menggunakan angket, wawancara serta observasi didapatkan hasil bahwasanya dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dengan cara melaksanakan program pengembangan diri melalui pendidikan, training dan motivasi. Yang meliputi pendidikan yang dilaksanakan ditempat kerja, maupun dengan metode magang pada lokasi yang telah ditentukan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada fokus penelitian yang diambil, jika pada penelitian terdahulu terfokus pada bagaimana strategi yang

diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sedangkan pada penelitian saat ini terfokus pada bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia.⁸

Ke-delapan, jurnal yang ditulis oleh Bachtiar Arifudin Husain yang berjudul, “*Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi DKI Jakarta*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis bagaimana dampak tempat kerja pada kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi DKI Jakarta. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah penempatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan yang dimilikinya dengan persamaan regresi $Y=8,835 + 0,482X_1 + 0,300X_2$. Dan angka korelasi sebesar 0,754 yang berarti variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai keterkaitan yang kuat. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan jika pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif.⁹

Ke-sembilan, jurnal yang ditulis oleh Usep Saepul Alam dengan judul, “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

⁸ Regita Putri, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru,” *Skripsi* (Riau: UIN SULTAN SYARIF KASIM, 2020), 6.

⁹ Bachtiar Arifudin Husain, “Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta,” *Jurnal PERKUSI*, Volume, 1, No. 4 (2021), 2.

mengetahui bagaimana pengelolaan zakat yang dilakukan oleh lembaga Pusat Zakat Umat melalui beberapa tahapan proses perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi serta pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dengan harapan dapat diterapkan secara efektif dan efisien terhadap pengelolaan zakat. Hasil dari penelitian ini adalah pihak lembaga amil zakat tersebut secara keseluruhan sudah menerapkan tahapan diatas .Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif.Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada objek yang diteliti.¹⁰

Ke-sepuluh, jurnal yang ditulis oleh Nur Zahrotul Laili yang berjudul, “*Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem mutu pada lembaga amil zakat, infaq, dan shodaqoh (LAZIS) Sabilillah yang terletak dikota malang sehinggaStandart Operating Procedure (SOP) dalam bidang manajemen sumber daya manusia bisa diterapkan.Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitati dengan*Research and Development (R&D)*. hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *LAZIS* di kota malang dari 9 nilairata-rata untuk SDM mereka mendapatkan 4 sampai 5 saja, sehingga dalam penelitian ini nampaknya lembaga ini perlu melakukan evaluasi serta diperlukan konsistensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

¹⁰ Usep Saepul Anam, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat,” *Journal Manajemen Dakwah*, Volume 4, No.2 (2019), 207.

yang dimiliki. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada metode dan pendekatan penelitian yang digunakan.¹¹

F. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Artinya, peneliti akan melakukan wawancara untuk mengkaji dan mengerti sifat, serta keyakinan, perasaan, dari seorang narasumber.

Dalam penelitian kali ini peneliti mendapatkan informasi dengan cara mewawancarai pengurus yang berkepentingan pada lembaga Yatim Mandiri Ponorogo.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Jenis penelitian lapangan ini diawali dengan menggunakan teknik wawancara kepada informan dan pelaku dalam memberikan keterangan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Pada proses mengumpulkan Dana Zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang digunakan oleh peneliti yaitu kantor Yatim Mandiri Ponorogo Jl. Letjend Suprpto No.1, Tonatan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Lokasi tersebut dipilih oleh peneliti dikarenakan sesuai dengan kriteria penelitian yang ingin dilakukan

¹¹ Nur Zahrotul Laili, "Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS)," Jurnal. Volume 1, No.1 (2016), 175.

peneliti, selain itu lembaga ini juga merespon dengan baik kepada peneliti disaat peneliti ingin melakukan wawancara kepada pihak lembaga ini.

3. Data dan Sumber Data

a. Data

Dalam penelitian ini data yang diperlukan untuk penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Data terkait sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Yatim Mandiri Ponorogo.
- 2) Data tentang manajemen sumber daya manusia pada proses pengumpulan dana zakat di Yatim Mandiri Ponorogo.

b. Sumber Data

Sumber data adalah sumber penelitian tempat dari data penelitian yang diambil. dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari subjek atau segala bentuk keterangan atau informasi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dibahas.¹² Adapun sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer, adalah data yang didapatkan dari pihak yang menjadi obyek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer diantaranya pengelola dan karyawan yang dimiliki oleh lembaga Yatim Mandiri Ponorogo.

2) Sumber Data Sekunder

¹²Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: Stain P0 Pres, 2010). 153.

Data sekunder dari penelitian ini diambil dari beberapa literatur dan kajian pustaka.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan tiga cara, antara lain sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu tahap bagi peneliti untuk menggali informasi dengan cara bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber.¹³

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti sudah terstruktur terhadap pihak Yatim Mandiri Ponorogo.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan tahap penggalan data yang berbentuk seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dsb.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan buku serta brosur untuk mendapatkan data terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Yatim Mandiri Ponorogo.

¹³Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006), 105.

5. Teknik Pengolahan Data

Data yang didapatkan dari tahap pengumpulan data selanjutnya dilakukan pengolahan data yang dibagi menjadi tiga metode sebagai berikut:¹⁴

a. Proses Editing Data

Melakukan pengecekan kembali secara sistematis seluruh data yang telah didapatkan baik itu dari segi kelengkapan, keterbacaan, kejelasan, makna, keselarasan antara satu dengan yang lain, relevansi dan keseragaman.

b. Pengorganisasian Data

Melakukan penyusunan secara sistematis data-data yang diperoleh ke dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan sebelumnya, kerangka tersebut dibuat berdasarkan data yang berkaitan dengan sistematika pertanyaan-pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah.

c. Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah didapatkan melalui proses wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, agar lebih mudah untuk dipahami dan hasil penemuannya bisa disampaikan pada orang lain, analisis data dilakukan menggunakan mengorganisasikan data, kemudian menjabarkannya, kemudian menyusunnya ke dalam pola-pola, menentukan apa saja yang

¹⁴Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 27.

berguna dan dapat dipelajari untuk kemudian bisa ditarik sebuah kesimpulan yang bisa disampaikan kepada orang lain.

6. Analisis Data

Tahap terpenting selanjutnya dalam metode ilmiah adalah Analisis data, karena dengan dilakukan analisa data yang diperoleh dapat diartikan dan diberi makna yang berguna untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah analisa data induktif. Analisa induktif merupakan proses penalaran dengan menggunakan data empiris yang dihasilkan dari lapangan, untuk selanjutnya dilakukan analisis, dan selanjutnya diakhiri pada sebuah kesimpulan dari permasalahan yang dikaji.¹⁵

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data dan fakta berupa ketentuan manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di yatim mandiri ponorogo, untuk selanjutnya disesuaikan dengan data dan teori yang dimiliki.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan data

Uji keabsahan data terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan melalui berbagai tahap diantaranya adalah dengan perpanjangan, pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, ketersediaan referensi, kajian kasus negatif dan pengecekan anggota.¹⁶

¹⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 116.

¹⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 175.

Uji keabsahan data merupakan tahap penting yang diperbaharui dari konsep keahlian (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*), dalam penelitian ini keabsahan data dengan menggunakan pengecekan teknik pengamatan ciri-ciri dan unsur-unsur yang berkaitan dengan kondisi dan persoalan yang berkaitan dengan zakat produktif.

a. Triangulasi

Triangulasi didalam tahap uji kredibilitas data, adalah proses pengecekan data yang didapat dari berbagai sumber, dengan berbagai cara dan waktu. Dalam penelitian ini memakai triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah pengujian kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah didapatkan dari berbagai sumber. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan, dan dikategorikan mana pandangan yang sama, atau yang berbeda, dan spesifik. Dari data yang telah dianalisa peneliti bisa menarik sebuah kesimpulan, yang selanjutnya dapat didapat kesepakatan dari berbagai sumber tersebut.

b. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi sebagai pendukung untuk memvalidasi data yang telah diperoleh peneliti. Data dari hasil wawancara perlu didukung dengan rekaman pada saat wawancara. Alat bantu untuk merekam data juga sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang diperoleh peneliti. Data-data yang telah dikeluarkan

disertakan foto-foto atau dokumen yang original sehingga menjadi lebih dapat dipercaya kebenarannya.¹⁷

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, supaya pembahasan dapat tersusun secara sistematis maka peneliti membuat sistematika pembahasan untuk menunjukkan hasil penelitian yang rapi, dan mudah dipahami. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini yang dibahas adalah mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dibahas tentang tinjauan umum mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat, antara lain teori tentang manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan pengumpulan dana zakat.

BAB III PAPARAN DATA

Dalam bab ini membahas tentang paparan data terkait manajemen sumber daya manusia di Yatim Mandiri Ponorogo dan pengumpulan data di Yatim Mandiri Ponorogo.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Dengan Metode R&D*(Bandung: Alfabeta, 2014), 274-275.

BAB IV ANALISIS DATA

Dalam bab ini membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Yatim Mandiri Ponorogo, menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dan pengumpulan dana zakat.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang saling berkaitan dengan rumusan masalah, dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami dari permasalahan penelitian.



BAB II

KAJIAN TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENGERTIAN MANAJEMEN

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan. Konsep manajemen tidaklah mudah untuk didefinisikan. Sampai sekarang belum ditemukan definisi manajemen yang benar-benar dapat diterima secara universal.¹

Jadi pengertian manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.²

B. UNSUR – UNSUR MANAJEMEN

Agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan benar serta mencapai tujuan yang diharapkan, maka diperlukan adanya unsur-unsur manajemen. Karenanya untuk mencapai tujuan para manajer/pimpinan biasanya

¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 19.

² *Ibid.*, 20.

menggunakan dengan istilah 6 M yang terdiri dari unsur - unsur manajemen diantaranya adalah:

- a. *Man* (Manusia) Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan beberapa aktifitas, karena manusialah yang menjalankan semua program yang direncanakan. Oleh karena itu tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan manajer/ pimpinan itu sendiri orang yang mencapai hasil atau tujuan melalui orang lain.
- b. *Money* (Uang) Uang digunakan sebagai sarana manajemen dan harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik dan tidak memerlukan uang yang begitu besar. Apabila dinilai dengan uang lebih besar yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.³ *Money*, merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan untuk membiayai pelaksanaan program atau rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai seperti pembelian alat-alat, bahan baku (penolong), pembayaran gaji dan lainnya. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.
- c. *Materil* (Bahan) Material dalam manajemen dapat diartikan sebagai bahan atau data dan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan

³Ibid., 21.

digunakan sebagai pelaksana fungsi-fungsi dari manajemen serta dalam mengambil keputusan oleh seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli di bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan baku sebagai salah satu sarana, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

- d. *Machines* (Mesin) Mesin adalah suatu jenis alat yang digunakan sebagai proses pelaksana kegiatan manajemen dengan menggunakan teknologi atau alat bantu berupa mesin. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.⁴ Mesin disini diibaratkan penulis sebagai suatu sistem yang saling terkait dari keseluruhan unsur yang ada, dalam hal ini unsurunsur manajemen pada umumnya, dan unsur dari masing-masing bidang dalam struktur organisasi pada khususnya. Yang mana dari unsur tersebut memiliki hubungan satu sama lain sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang saling terintegrasi. Sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain, dan terpadu.
- e. *Methods* (Metode) Metode atau cara bisa diartikan pula sebagai sarana atau alat manajemen, karena untuk mencapai tujuan harus menggunakan

⁴Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 12.

metode atau cara yang efektif dan efisien. Namun, metode-metode yang ada harus disesuaikan dengan perencanaan yang sudah dibuat, agar metode itu tepat sasaran. Metode adalah suatu cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

- f. *Market* (pasar) Pasar merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, khusus bagi perusahaan-perusahaan atau badan yang bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan. Karena pasar dipergunakan sebagai tempat pendistribusian barang-barang yang sudah dihasilkan. Pasar adalah tempat di mana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan.

C. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai

dengan masa pensiun. Menurut Mangkunegara, MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ndraha, Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.⁵

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pembahasan difokuskan pada unsur-unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Kelebihan sekaligus kekurangan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang di miliki tersebut, apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila

⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 9.

kualitas sumber daya manusia yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut.⁶

D. TINJAUAN UMUM TENTANG FUNGSI MANAJEMEN

Ada banyak pendapat dari beberapa pakar yang ada terkait defensi fungsi-fungsi manajemen. Perbedaan pandangan bukan berarti cara pandang terhadap fungsi-fungsi manajemen benar-benar berbeda, masih terdapat kesamaan besar seperti dalam mencapai tujuan, kegiatan manajemen merupakan proses yang berkesinambungan, ada hubungan yang erat antara setiap tahapan dengan tahapan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mencapai tujuan efektif dan efisien diperlukan tahapan-tahapan fungsi manajemen yang sistematis. Terdapat empat fungsi dasar manajemen, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

1. Perencanaan/*planning*

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan adalah fungsi dari seorang manajer yang meliputi pemilihan berbagai alternatif tujuan-tujuan, kebijaksanaan-

⁶Tbid.,15.

kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan program-program. perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara sadar dan matang, tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan (planning) adalah keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan dan bagaimana pelaksanaannya. Dalam setiap organisasi, perencanaan disusun dalam sejajar dengan struktur organisasi maksudnya menetapkan tujuan yang ingin dicapai pada hierarki yang lebih rendah dan sebagai alat untuk mencapai perangkat tujuan hirarki lebih tinggi berikutnya.⁷

2. Pengorganisasian/organizing

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang

⁷ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Erlangga, 2009), 63.

diharapkan. Secara sederhana organisasi dipandang sebagai kumpulan orang. Ketika telah bertemu dengan seseorang dan bersosialisasi, secara tidak langsung kita telah membentuk sebuah organisasi. Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama. Definisi di atas menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses pengaturan keseluruhan sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengaturan itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang dan sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan.

3. Pelaksanaan/pergerakan/*actuating*

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* memberikan definisi pergerakan/*actuating* yaitu pergerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan. Agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan perencanaan maka sangat ditekankan pada bagaimana cara/strategi seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya. Hal ini sangat penting untuk menghindari agar bawahan tidak melaksanakan tugasnya di bawah tekanan atau paksaan tetapi atas dasar pilihan sadar dengan penuh tanggung jawab.

Dalam sebuah fungsi pelaksanaan/penggerakan dibutuhkan sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengkoordinir dan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja dengan setulus hati. Ada beberapa unsur yang sangat berpengaruh dalam fungsi pelaksanaan seperti:

- a. Kepemimpinan (*leadership*)
- b. Motivasi (*motivation*)
- c. Hubungan antar manusia (*human relationship*)
- d. Komunikasi (*communication*)

4. Pengawasan/pengendalian/*controlling*

Menurut G.R. Terry pengendalian dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang harus dilakukan yaitu pelaksanaan, dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu sesuai standar. Fungsi pengawasan sangat penting tanpa adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai. Control mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak. Walaupun planning,

organizing, actuating baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengandemikian control mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu organisasi untuk menghindari kesalahan dalam tugas manajemen antara lain mempekerjakan karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan, perputaran karyawan yang tinggi dan kesalahan-kesalahan lain dalam masalah tenaga kerja yang dapat merugikan organisasi. Sumberdaya manusia di definisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Dalam penetapan pengendalian diperlukan beberapa tahap atau proses yang secara garis besarnya yaitu :

- a. Pertama kali perlu ditetapkan alat ukur atau *stardar* kriteria maupun indikator-indikator (tolak ukur) yang telah ditetapkan atau diketahui sejak awal pada tahap perencanaan.
- b. Langkah berikutnya adalah mengadakan penilaian (*evaluation*). Membandingkan hasil yang telah dikerjakan dengan standar yang telah ditetapkan.⁸
- c. Tindakan perbaikan (*correctiong action*)

⁸ Philip Kotler, G. Amstrong, Prinsip-prinsip pemasaran Edisi ke-12 (Jakarta: Erlangga,2006), 269.

- d. Tindakan korektif ini dimaksudkan agar apa yang telah direncanakan akan menjadi kenyataan, dengan kata lain harapan sejalan dengan hasil yang dicapai.

E. PENGUMPULAN DANA ZAKAT

1. Pengertian Pengumpulan Dana Zakat

Menurut Miftahul Huda, fundraising dapat diartikan sebagai kerangka konsep tentang suatu kegiatan dalam rangka penggalangan dana dan daya lainnya dari masyarakat yang akan digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional lembaga sehingga mencapai tujuan. Fundraising juga merupakan proses mempengaruhi masyarakat atau calon donator agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan sebagian hartanya. Hal ini penting sebab sumber harta/dana berasal dari donasi masyarakat. Agar target bisa terpenuhi dan program bisa terwujud, diperlukan langkah-langkah strategis dalam menghimpun aset, yang selanjutnya akan dikelola dan dikembangkan.⁹

Fundraising sangat berhubungan dengan kemampuan perseorangan, organisasi, dan badan hukum untuk mengajak dan mempengaruhi orang lain sehingga menimbulkan kesadaran, kepedulian, dan motivasi untuk pemberian donasi. Dalam konteks itulah, manajemen fundraising bagi lembaga menjadi penting dan butuh analisis pengelolaan yang

⁹Miftahul Huda, *Pengelolaan Wakaf Dalam Perspektif Fundraising (Studi tentang penggalangan wakaf pada Yayasan Hasyim Asy'ari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya)* (Jakarta: Kementerian Agama RI, Desember 2012), 28-29.

tepat. Dengan ikhtiar seperti inilah, lembaga mempunyai bangunan kapasitas khususnya pengembangan harta/dana yang profesional sehingga lembaga mampu menjalankan misi utamanya untuk menyalurkan hasil secara berkelanjutan.¹⁰

Sedangkan Hasanudin dalam jurnal manajemen dakwah mengatakan bahwa yang dimaksud dengan fundraising adalah kegiatan menghimpun dana dan sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok, organisasi, perusahaan ataupun pemerintah) yang akan digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional lembaga yang pada akhirnya untuk mencapai misi dan tujuan dari lembaga tersebut.¹¹

Fundraising atau pengumpulan dana tidak selalu identik dengan uang semata, ruang lingkupnya begitu luas dan mendalam, karena pengaruhnya sangat berarti bagi eksistensi sebuah lembaga. Dana ZIS dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam rangka mengentaskan kemiskinan dan mempersulit jurang pemisah antara si kaya dengan si miskin.¹²

a. Tujuan *Fundraising*

Kegiatan *fundraising* memiliki setidaknya 5 (lima) tujuan pokok yaitu: menghimpun dana, menghimpun donatur, menghimpun simpatisan atau pendukung, membangun citra lembaga, dan memberikan kepuasan pada donatur.

¹⁰Ibid., 23.

¹¹Hasanudin, "Strategi *Fundraising Zakat dan Wakaf*," Jurnal Manajemen Dakwah, no.1 (Juni 2013), 11.

¹² Ibid., 76.

1) Menghimpun Dana

Ini tujuan pokok *Fundraising*. Dana tak hanya berupa uang, tetapi juga barang atau jasa yang memiliki nilai komersial. Bila aktivitas fundraising tidak menghasilkan dana, berarti dia fundraising yang gagal. Meskipun, barangkali menghasilkan *impact* yang berbentuk selain dana.

2) Menghimpun Donatur

Tujuannya untuk meningkatkan jumlah donasi per orang, dan pada saat yang sama memperbanyak penyumbang. Sehingga dana yang dihimpun diharapkan bagai bola salju. Semakin membesar dan membesar.

3) Menghimpun Simpatisan atau Pendukung

Tujuannya untuk menjadi promotor atau informan positif tentang lembaga kepada orang lain. Kelompok seperti ini juga diperlukan oleh lembaga sebagai pemberi kabar informan kepalasetiap orang yang memerlukan. Dengan adanya kelompok simpatisan dan pendukung ini, maka kita memiliki jaringan informasi-informasi yang akan sangat menguntungkan.

4) Membangun Citra Lembaga

Dengan citra ini setiap orang akan menilai lembaga, dan ujungnya adalah bersikap atau menunjukkan perilaku terhadap lembaga. Jika citra lembaga positif, maka akan mendukung, bersimpati dan akhirnya memberikan donasi.

Sebaliknya kalau citranya negatif, maka mereka akan menghindari, antipati, dan mencegah orang untuk melakukan donasi.

5) Memuaskan Donatur

Ini tujuan tertinggi. Harus dirancang sebagai *goal in the long run*, meskipun kegiatannya secara teknis dilakukan sehari-hari. Sebab, jika donatur puas mereka akan mendonasikan dan anyakembali kepada lembaga semula. Bila puas, mereka akan menceritakan lembaga kepada orang lain secara positif. Secara tidak langsung, donatur yang puas akan menjadi tenaga *fundraiser* (penghimpun) alami (tidak diminta, tidak dilantik, dan tidak dibayar). Kebalikannya kalau donatur tidak puas, maka ia akan menghentikan donasinya (tidak mengulang lagi) dan menceritakan kepada orang lain tentang lembaga secara negatif. Karena fungsi pekerjaan kegiatan *fundraising* adalah lebih banyak berinteraksi dengan donatur, maka secara otomatis kegiatan *fundraising* juga harus bertujuan untuk memuaskan donatur.

b. Metode *Fundraising*

Dalam melaksanakan kegiatan *fundraising*, banyak metode dan teknik yang dapat dilakukan. Adapun yang dimaksud metode disini adalah suatu bentuk kegiatan yang khas yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka menghimpun dana dari masyarakat. Metode ini pada dasarnya dapat dibagi kepada dua jenis, yaitu langsung dan tidak langsung. Adapun metode *fundraising* adalah sebagai berikut:

1) Metode Langsung

Metode ini menggunakan cara-cara yang melibatkan partisipasi muzaki secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fundraising* dimana proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon muzaki bisa seketika (langsung) dilakukan. Dengan metode ini apabila dalam diri muzaki muncul keinginan untuk melakukan donasi setelah mendapatkan promosi dari *fundraising* lembaga, maka segera dapat melakukan dengan mudah dan semua kelengkapan informasi yang diperlukan untuk melakukan donasi sudah tersedia. Sebagai contoh dari metode ini adalah: *Direct Advertising*, *telefundraising*, dan presentasi langsung.

2) Metode Tidak Langsung

Metode ini menggunakan cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi muzaki secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fundraising* dimana tidak dilakukan dengan memberikan daya akomodasi langsung terhadap respon muzaki seketika. Metode ini biasanya dilakukan dengan metode promosi yang mengarah kepada pembentukan citra *nazhir* yang kuat, tanpa cara khusus diarahkan untuk menjadi transaksi zakat, infak, sedekah atau wakaf pada saat itu. Sebagai contoh: *Adventorial*, *Image Campaign* dan penyelenggaraan *Event*, pengumuman produk, melalui perantara, dan lain-lain.

Pada umumnya sebuah lembaga melakukan kedua metode fundraising ini (langsung atau tidak langsung) karena keduanya memiliki kelebihan dan tujuannya masing-masing. Metode fundraising langsung diperlukan karena tanpa metode langsung, muzaki akan kesulitan untuk mendonasikan dananya. Sedangkan jika semua bentuk fundraising dilakukan secara langsung, maka tampak akan menjadi kaku, terbatas daya tembus lingkungan calon muzaki dan berpotensi menciptakan kejenuhan. Kedua metode tersebut dapat digunakan secara fleksibel dan semua lembaga harus pandai mengkombinasikan kedua metode tersebut.



BAB III

PAPARAN DATA IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT MANDIRI PONOROGO

A. Data Gambaran Umum Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri

1. Sejarah Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Ponorogo



Gambar 3.1. Lambang Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo

Lembaga Yatim Mandiri (LYM) adalah lembaga kemasyarakatan yang fokus menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana Zakat, Infak, Shadaqah, dan Wakaf (ZISWAF) dari individu, kelompok, usaha/lembaga muslim. Mereka menyebarkan program secara menyeluruh agar anak yatim menjadi lebih mandiri. Lembaga ini didirikan tanggal 31 Maret 1994. Awalnya lembaga ini tidak bernama Yatim Mandiri melainkan Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Anak Yatim dan Pensiunan Islam atau disingkat menjadi (YP3IS), nama ini berasal dari sebuah ide dari beberapa aktivis untuk mengelola keadaan panti asuhan di Surabaya.¹

Diawali kepedulian tinggi dari beberapa aktivis panti asuhan di Surabaya beberapa diantaranya adalah beliau Dr. Hasan Sadzili, Syahid Haz, Bimo Wahyu Wardoyo, dan Nur Hidayat yang memiliki niat yang mulia untuk menjadikan seluruh panti asuhan yatim yang ada di Kota

¹ Yatim Mandiri, *Annual Report* (Surabaya: Yatim Mandiri, 2020), 3.

Surabaya bersatu. Seiring berjalannya waktu dalam kurun waktu 14 tahun sejak didirikannya lembaga ini, sangat banyak sekali pahit manis yang dirasakan. Dimulai dari proses perizinan didirikannya lembaga ini, manajemen operasional yang diterapkannya setiap waktunya. lembaga Yatim Mandiri ini didirikan juga berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 yang mengatur tentang Yayasan, dalam undangtersebut di paparkan bahwasanya selama ini dalam membangun suatu yayasan didasarkan pada sebuah kebiasaan yang berasal dari lapisan masyarakat, dikarenakan belum terdapat aturan yang pasti terkait dengan yayasan, sehingga diharuskan bagi yayasan untuk melakukan registrasi terlebih dahulu kepada KEMENKUMHAM (Kementrian Hukum Pertahanan dan Keamanan).

Dalam tahap pendaftaran ke DEPKUMHAM mengalami beberapa kendala diantaranya adalah tidak diterimanya nama YP3IS, hal ini dikarenakan nama YP3IS telah dipergunakan terlebih dahulu oleh pihak lain. Disisi lain nama YP3IS yang begitu panjang berdampak kurang baik dalam proses personal branding. Sehingga hasil yang didapatkan yayasan ini kurang menarik perhatian. setelah itu dilakukanlah beberapa proses dan evaluasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki masalah diatas. Hingga diperoleh sebuah motivasi dan ide untuk menggantinama dari Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS) berubah dengan nama Yatim Mandiri disinilah baru bisa

terregistrasi secara legal ke dalam Kemenkumham dengan nomor: AHU-2431.AH.01.02.2028.²

Lembaga Yatim Mandiri adalah sebuah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang memiliki tujuan untuk kepentingan kemanusiaan khususnya untuk 8 golongan yang berhak menerima hasil pengelolaan dana zakat, diantaranya adalah fakir, miskin, amil, *mu'allaf, riqab, gharim, fi sabilillah* dan *ibnu sabil*.

Yayasan ini dibangun karena adanya perjuangan dari aktivis yang sangat tinggidengan maksud untuk mengangkat derajat dari para anak yatim, supaya dapat meneruskan pendidikanya ke jenjang yang lebih tinggi dengan harapan saat mereka kembali ke rumahnya masing-masing memiliki keterampilan dan pekerjaan yang lebih pantas. Berdasarkan visi dan misi yang di angkat oleh pendiri Lembaga Yatim Mandiri, mereka menginginkan anak yatim bisa menjadi lebih mandiri dan terampil, bahkan diharapkan mereka mampu untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang baru untuk mereka sendiri dan orang-orang disekitarnya.

Berawal dari hal itu dibuatlah sebuah rancangan untuk mendirikan sebuah yayasan yang menaungi mereka para yatim piatu supaya mereka bisa mendapatkan pendidikan dan kursus ketrampilan yang pantas sehingga bisa menolong mereka untuk mengembangkan dirinya dan cita-citanya bisa tercapai. Seiring berjalanya waktu Lembaga Yatim Mandiri

²Ibid., 3-4.

menjadi sebuah lembaga yang membentuk anak yatim menjadi lebih baik dan kreatif.³

Berjalanya Lembaga Yatim Mandiri ini juga diperkuat oleh SK. Kemenag RI No. 185 tahun 2016 dimana Lembaga Yatim Mandiri sebagai salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional. Saat ini lembaga ini berkembang pesat dan memiliki kantor cabang sebanyak 43 yang tersebar di 12 provinsi di Indonesia. beragam program kemandirian disusun oleh Lembaga Yatim Mandiri diseluruh indonesia, tak berhenti disitu saja harapan ke depannya lembaga ini bisa membawa maslahat bagi seluruh umat manusia. Begitupun dengan cabang Lembaga Yatim Mandiri yang terletak di Jalan. Letjend Suprpto Nomor.1CDesa Tonatan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur 63418.⁴

a. Legalitas Yayasan

Yayasan Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional yang telah memiliki ijin legalitas dan operasional secara resmi melalui aspek legal formal sebagai berikut ini:

SK LAZNAS : SK KEMENAG NO.185 Tahun 2016

Akta Notaris : Trining Ariswati , SH. No.100 Tahun 1994

Surat ket. Domisili
:745/05/436.11.23.1/2011KeputusanMENK

UMHAMRI:AHU-2413.AH.01.02.2008

³ Ibid.,4.

⁴Risal, *Wawancara*, 3 Maret 2021.

Perubahan akta yayasan :Maya Ekasari Budiningsih, S.H. No. 12 Tahun

2008

NPWP : 02.840.224.6-609.000.⁵

2. Visi dan Misi Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo

a. Visi

Menjadikan lembaga ini sebagai lembaga yang terpercaya dalam memandirikan anak yatim.

b. Misi

- 1) Membangun nilai lebih untuk membuat anak yatim menjadi lebih mandiri.
- 2) Membuat sebuah organisasi dengan kapasitas yang berkualitas.
- 3) Menumbuhkan dan meningkatkan dukungan dari masyarakat dalam memandirikan anak yatim dan dhuafa.

3. Struktur Organisasi Lembaga Yatim Mandiri Cabang Ponorogo

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| a. Kepala Cabang | : Supriyanto |
| b. Admin Keuangan | : Rifki Baidhowi |
| c. Admin Data | : Herlina Sofi |
| d. Staff Program: | : Risal Kelvin Roviat |
| e. Staff Pemberdayaan | : Ahmad Mukhlis |
| f. Staff Admin | : Rifky Baidhowi |
| g. Fundraising | : Rais Rosidiyah |
| | Eko Murtoyo |

⁵Dokumen Internal Formal Yatim Mandiri Ponorogo.

Samsul Huda

Erlin Nurdiyana

Dian Yoga Wardana

M Yusron Asrorul A

Irma Rahmawati

Attaufiqul Haq

Ahmad Rifa'i

Eliana Dwi Astuti.⁶

5. Program Kerja yang ada di Lembaga Yatim Mandiri

Meskipun lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memandirikan anak yatim, akan tetapi prakteknya pada lembaga ini terdapat juga program yang diharapkan dapat membawa manfaat untuk umat manusia secara umum. program kerja yang dijalankan oleh lembaga ini antara lain :

a. Bidang Pendidikan

1) ICMBS (Insan Cendekia Mandiri Boarding School)

Program kerja ini bergerak pada sektor pendidikan yang diperuntukan bagi siswa-siswi anak yatim yang berprestasi di tingkat SMP dan SMA, dalam pelaksanaan program kerja ini seluruh biaya sekolah ditanggung oleh Lembaga Yatim Mandiri. Kuota yang disediakan untuk program ini adalah 350 anak.

⁶Risal, *Wawancara*, 3 Maret 2021.

2) STAINIM (Sekolah Tinggi Islam An-Najah Indonesia Mandiri)

Sekolah tinggi ini diperuntukan bagi anak yatim yang sudah selesai dengan pendidikannya. Terutama bagi yang mereka memiliki minat dan kemauankarah perkembangan agama Islam secara umum dan luas ke dalam disiplin ilmu. Yang berguna untuk memperbaiki kualitas SDM yang ada. Secara keseluruhan anak yang dapat menerima bantuan ini sebanyak 50 orang.⁷

b. Bidang Pemberdayaan

1) MEC (*Mandiri Entepeneur Center*)

Mandiri Entepeneur Center adalah program kerja pada sektor pendidikan non formal yang bertujuan untuk mengasah skill anak yatim yang sudah selsesai dengan pendidikan SMA. Tujuan dari program kerja ini adalah membentuk tenaga yang berkarakter, sehingga anak-anak tersebut menjadi lebih percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan. Di program ini terdapat 2 program yang diasah yaitu:

a) MEC Employ

Pada program ini terdapat pelatihan diantaranya Teknik komputerisasi, Administrasi Perkantoran, pelatihan penggunaan teknologi visual, Manajemen Zakat, Otomotif, memasak, dan Pelatihan Guru TK.

b) MEC Industri

⁷ Yatim Mandiri, Annual Report (Surabaya: Yatim Mandiri, 2020), 6.

Pada Program ini diisi dengan pelatihan seperti halnya bagaimana cara beternak. Dibentuknya program ini mereka bisa menjadi insan yang cerdas dan berwawasan luas sehingga dapat memberikan dampak dalam pengurangan pengangguran dengan bisnis yang dibuatnya. Sebanyak 150 anak yang dapat menerima program ini.⁸

2) PLUS (Pembinaan Lulus Ujian Sekolah)

Program ini dibentuk untuk mereka yang akan menjalani ujian nasional. Program ini dibuat untuk memberikan pembekalan bagi mereka yang akan menjalani ujian nasional. Dengan harapan mereka bisa lebih mudah dalam menjalani Ujian Nasional dan lulus dengan hasil yang memuaskan. Sebanyak 4.000 lebih anak yang dapat menerima bantuan program ini.

3) Rumah Kemandirian

Program ini dibuat untuk menjadikan Anak yatim menjadi lebih mandiri dan bermental kuat. Dengan harapan dimasa depan mereka menjadi manusia yang siap mental dan lebih mandiri. Dalam program kerja ini Mereka dibekali dengan ilmu yang berkaitan dengan agama Islam seperti halnya aqidah akhlak, Al-Qur'an dan kelimuan islam lainnya. Dalam program ini mereka juga dituntut untuk disiplin, pada sebuah asrama khusus yang membuat

⁸ Ibid.,8

mereka menjadi anak yang lebih disiplin dan berpola pikir bagus. Program ini dapat diikuti sekitar 70 anak.⁹

4) BISA (Bunda Mandiri Sejahtera)

Program ini adalah sebuah program yang dijalankan oleh Lembaga Yatim Mandiri untuk memberdayakan ibu/bunda yatim. Tujuan dari program ini adalah membuat para ibu ini bisa membawa keluarganya menjadi lebih baik. Program ini diisi dengan pembekalan berupa pembelajaran tentang keilmuan islam, kepengasuhan dan bidang perekonomian. Pada program perekonomian dibuat sebuah usaha yang dikelola bersama dengan didampingi oleh seseorang yang sudah ahli di bidangnya. Bantuan yang diberikan dalam program ini biasanya berupa bentuk usaha bersama, pengadaan infrastruktur/barang usaha, modal usaha dan kebutuhan lainya yang diperlukan untuk operasional usaha.

5) Super Camp (*Milineaal Enterpreneur Camp*)

program kerja ini diisi dengan kegiatan yang bertujuan untuk membangun karakter dari anak yatim dan dhuafa. Dalam Super Camp peserta diberikan materi yang bertujuan untuk membangun Karakter anak yang berjiwa kepemimpinan besar, dan percaya diri. Kegiatan ini biasanya di ikuti oleh mereka yang sudah beradapada tingkat SMP-SMA.¹⁰

6) DG (Duta Guru)

⁹ Ibid.,9.

¹⁰ Ibid.,11.

Program ini dibuat agar mereka bisa membaca Al-Quran dengan baik dan benar. Anak-anak yang mengikuti program ini didampingi oleh guru yang sudah ahli dibidangnya. Program ini dilaksanakan 4 kali dalam seminggu. Sebanyak 4.000 anak lebih yang dapat mengikuti program ini.

7) Genius

Genius adalah sebuah program tempat belajar bagi anak yatim dan Dhuafa pada tingkat SD. Konsep dari program ini adalah mengajak anak-anak untuk menalar secara logika sesuatu hal. Tak hanya itu program ini juga terdapat pembelajaran matematika dengan metode yang lebih mudah untuk diterima. Dengan konsep tersebut diharapkan anak-anak tidak cepat bosan dan menjadikan anak yang berfikir selangkah lebih maju untuk mengejar impiannya. Sebanyak 4.500 anak yang dapat mengikuti program ini.¹¹

c. Kesehatan

1) Klinik RSM (Rumah Sakit Mandiri)

Program ini dibuat bertujuan untuk menjamin kesehatan masyarakat umum khususnya bagi para anak yatim dan dhuafa. Klinik ini memiliki fasilitas layanan keliling dan membuka praktek sendiri. Sebanyak 1.550 pasien yang dapat ditampung oleh layanan ini.

¹¹ Ibid.,15.

2) KESLING (Layanan Kesehatan Keliling)

Program ini merupakan upaya dari lembaga ini untuk masyarakat yang tersebar di berbagai tempat. Program ini tentunya juga melayani para anak yatim dan dhuafa. Selain memberikan fasilitas kesehatan prakteknya petugas dari layanan ini akan memberikan pengetahuan yang terkait pentingnya menjaga kesehatan. Program ini dapat diterima kurang lebih oleh 33.760 anak di seluruh Indonesia.

3) Gizi

Program ini diisi dengan penyaluran paket makanan dan minuman yang bergizi yang dikhususkan untuk anak yatim dan dhuafa, jenis paket makanan diberikan biasanya adalah susu yang bergizi, buah-buahan, sayuran, dan vitamin. Sebanyak 32.750 anak yang dapat menerima bantuan ini.¹²

4) Super Gizi Qurban

Super Gizi Qurban adalah program yang berguna untuk mengoptimalkan hasil dari hewan qurban. SGQ adalah salah satu sebuah upaya untuk mengelola qurban menjadi olahan yang lebih memiliki nilai jual seperti halnya sosis dan cornet. Dengan dibuatnya daging qurban menjadi beberapa bentuk olahan tersebut anak-anak lebih menyukainya.

d. Sosial Kemanusiaan

¹²Ibid., 20.

1) BESTARI (Beasiswa Yatim Mandiri)

Program ini ditujukan untuk membantu anak yatim dan dhuafa dalam taraf pendidikan SD, SMP dan SMA. Program ini dibagikan menjadi 3 antara lain: program bantuan akademik, program bantuan non akademik dan program bantuan siswa berprestasi. Dengan adanya program ini diharapkan bisa memudahkan mereka dalam menjalani pendidikan, sehingga mereka bisa juga bisa termotivasi untuk menjadi lebih mandiri dan kreatif kedepannya. Total anak yang bisa menerima manfaat dari program BESTARI ini adalah 21,400 anak.

2) ASA (Alat Sekolah Anak Yatim)

Program ini masih berkaitan dengan BESTARI akan tetapi pada program ini bantuan berupa buku tulis tas sekolah dan lainnya yang pada dasarnya juga untuk mempermudah mereka dalam proses belajar. Program setiap tahunnya dilaksanakan setelah kenaikan kelas dan diikuti oleh 15.500 anak. Sebanyak 5,800 anak yang bisa mendapatkan bantuan ini.¹³

3) BLM (Bantuan Langsung Mustahik)

Program ini dibuat untuk masyarakat umum yang termasuk fakir dan miskin. Biasanya Program ini diberikan secara kondisional kepada mustahik yang bersifat darurat dan berfokus

¹³Ibid., 23.

pada bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Total masyarakat yang bisa menerima dari bantuan sebanyak 5.700 orang.

4) BBA (Bantuan Bencana Alam)

Program Bantuan Bencana Alam merupakan program bantuan bagi mereka yang daerahnya sedang terkena ataupun terdampak sebuah bencana.

e. Dakwah

Program ini dibuat untuk paradonatur lembaga ini agar jalinan silaturahmi antar para donatur dan keluarga besar Yatim Mandiri menjadi lebih erat.¹⁴

1) Layanan Dakwah

Program ini diperuntukan bagi para donatur agar mereka lebihbersemangat untuk mengejar ridho Allah SWT. program ini diisi dengan sosialisasi dan edukasi tentang pentingnya ZISWAF bagi kemaslahatan umat, selain itu juga terdapat sesi belajar membaca Al-qur'an secara bersama-sama dan mendalami keilmuan Islam.

2) Tali Asih

Program ini dibuat sebagai ucapan terimakasih kepada para donatur atas wujud kepedulianya dan juga sebagai penghargaan bagi mereka yang telah rela menyisihkan rezeki yang dimilikinya untuk didonasikan.

¹⁴Ibid., 25.

3) Pesantren Keluarga Harmonis

Program ini diadakan sebagai bentuk penghargaan, sertamemperkuat tali persaudaraan antar keluarga dan menambah wawasan mengenaiislam atau parenting dalam sebuah keluarga.

4) Halal Bi Halal

Program ini bertujuan untuk memperkuat jalinan silaturahmi antara keluarga besar Yatim Mandiri dengan para donatur. Dalam kegiatan ini diisi dengan kajian tentang motivasi.¹⁵

5) Seminar Inovatif

Program ini berisikan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi setiap insan untuk senantiasa berbuat baik, sehingga dengan adanya program ini diharapkan semua orang bisa berbuat kebaikan dalam hal apapun.

f. Ramadhan

Terdapat berbagai bentuk program yang dilaksanakansetiap tahunnya dibulan ramadhan. Program tersebut diadakan sebagai wujud rasa syukur masih dipertemukan dengan bulan ramadhan. Program ini bisa dibilan sebagai repretasi semangat yang luar biasa untuk menjalankan berbagai macam ibadah dibulan ramadhan.

1) Buka Puasa Ceria

Program buka puasa ini berisi kegiatan bersama anak-anak yatim dan dhuafa.

¹⁵Ibid., 26.

2) BERCAHAYA (Berbagi Ceria di Hari Raya)

Program ini diisi dengan pembagian paket lebaran dalam rangka menyambut datangnya hari raya Idul Fitri.

3) Sedekah Al-Qur'an

Program ini berisi kegiatan penyaluran bantuan Al-Qur'an kepada anak-anak yatim dan dhuafa yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk daerah yang sulit untuk dijangkau.¹⁶

4) Sedekah Lingkungan

Program sedekah lingkungan diisi dengan pemberian bingkisan yang didalamnya berisikan bahan-bahan pokok seperti sembako dan bentuk lainnya untuk warga sekitar kantor Lembaga Yatim Mandiri.¹⁷

B. DATA

1. Data Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo dengan penggalan data dengan menggunakan wawancara. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrol. Masing-masing fungsi tersebut sudah diimplementasikan di Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo dengan baik.

¹⁶ Ibid., 75.

¹⁷ Ibid., 80.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahap pertama yang harus dilakukan dalam proses manajemen sumber daya manusia, bapak Supriyatno sebagai penanggung jawab kepala cabang Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo menyatakan.

“Jadi di dalam perencanaan terkait sumber daya manusia yang ada di sini khususnya dalam bidang amil, kami mengadakan rapat internal pengurus untuk menganalisa seberapa banyak kebutuhan karyawan/i yang diperlukan. Setelah kami menganalisa kemudian baru tahu seberapa banyak karyawan/i yang dibutuhkan lalu kemudian menetapkan standar atau kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi syarat agar menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Contohnya seorang amil dari segi pendidikan harus minimal berijazah SMA sederajat.¹⁸

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menarik suatu kesimpulan bahwa dalam tahap ini manajemen sumber daya manusia harus di persiapkan secara matang dari menghitung jumlah kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan dan membuat standar kualifikasi pendidikan. Dari hasil analisa peneliti, proses perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia ini sudah bagus dan mengarah kepada teori yang ada. Hal ini dibuktikan dengan proses seleksi SDM yang dilakukan oleh lembaga ini.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Tahap ini merupakan tahap yang bertujuan untuk menentukan dan memilah-milah kegiatan apa saja yang diperlukan untuk mencapai

¹⁸ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

tujuan dari sebuah organisasi. Bapak supriyanto dalam wawancaranya menyatakan bahwasanya, “Jadi di dalam perencanaan terkait sumber daya manusia yang ada di sini khususnya dalam bidang amil, kami mengadakan rapat internal pengurus untuk menganalisa seberapa banyak kebutuhan karyawan/i yang diperlukan. Setelah kami menganalisa kemudian baru tahu seberapa banyak karyawan/i yang dibutuhkan lalu kemudian menetapkan standar atau kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi syarat agar menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Contohnya seorang amil dari segi pendidikan harus minimal berijazah SMA sederajat.”¹⁹

Dari hasil wawancara di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasanya Lembaga Yatim Mandiri ponorogo dalam menjalankan program-programnya menerapkan aspek pengorganisasian secara jelas dan terstruktur hal ini dibuktikan dengan mereka membentuk sistem kepengurusan yang jelas. Sistem kepengurusan ini dibentuk agar kesolidan dan kompak dalam menjalankan program yang ada serta mencapai tujuan dapat berjalan lancar.

Dari hasil tersebut peneliti dapat menganalisis, bahwa proses aspek pengorganisasian/organizing sudah baik dan tersusun secara rapi. Akan tetapi untuk kedepannya masih diperlukan evaluasi pada struktur kepengurusan/tim yang mengurus lembaga secara langsung dan program

¹⁹ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

yang ada. Artinya harus ada pemisah antara pengelola yang bertugas di yayasan ini dan pihak yang menjalankan program yang ada. Dengan begitu program yang dijalankan dapat berjalan secara maksimal.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

Aspek pelaksanaan/*actuating* dimaksudkan untuk membangkitkan semangat dari anggota organisasi supaya bekerja dengan keras dan ikhlas untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Bapak Supriyanto dalam wawancaranya beliau memberikan pernyataan sebagai berikut.²⁰“Setelah menetapkan kebutuhan akan suatu karyawan/I, saya memimpin sebuah tim melakukan proses rekrutmen anggota baru melalui media sosial, kerja sama antar sekolah/kampus. Dan setelah melakukan rekrutmen kami melaksanakan seleksi dari kesekian calon yang ada yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mendapatkan karyawan/I yang berkompeten. kesimpulan dari wawancara diatas bahwasanya bentuk penerapan aspek pelaksanaan yang dilakukan pada tahap manajemen sumber daya manusia yaitu dengan melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Sehingga proses tersebut dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Dari proses tersebut peneliti dapat melakukan analisa, bahwasanya penerapan aspek *actuating* untuk manajemen sumber daya manusia sudah begitu optimal.

²⁰ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pada tahap pengawasan Lembaga Yatim Mandiri melaksanakannya dengan menerapkan aspek pengawasan dalam proses produksi Kopi Ndusun sebagai bentuk unit usaha yang ada dibawah naungan Lembaga ini, pernyataan itu disampaikan oleh bapak supriyanto dalam wawancaranya beliau menyatakan.

“Dalam proses pengawasan sumber daya manusia yang ada, saya selalu mengontrol langsung proses proses program yang dijalankan dan juga kinerja dari setiap anggota dari awal sampai akhir serta mengadakan evaluasi kerja. Dan juga melakukan pelatihan secara langsung, guna peningkatan skill anggota agar dapat berjalan sesuai harapan. Selain itu juga aspek *actuating* ini menjadikan rasa tanggungjawab yang kuat bagi anggota”.²¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak supriyanto diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lembaga ini dalam aspek pengawasan sumber daya manusia yang dimiliki sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan melakukan pengawasan secara rutin setiap pekerjaan serta membuat sebuah pelatihan dan diawasi oleh ahlinya.

Dari analisa peneliti, bahwasanya aspek pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia sudah diterapkan dilembaga ini, hal ini dibuktikan saat para anggota melaksanakan programnya mereka senantiasa melakukan pengawasan secara rutin dan teliti.

²¹Else, *Wawancara*, 22 Februari 2021.

2. Manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Kabupaten Ponorogo

a. Metode Langsung

Sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, untuk mendukung penelitian yang dilakukan maka dilakukanlah sebuah wawancara dengan Bapak Supriyanto yang merupakan ketua dari organisasi ini beliau menyampaikan hal ini. “Bahwasanya saya di sini dalam melakukan pengumpulan dana zakat atau *fundraising* yang pertama dilakukan adalah turun langsung mengedukasi masyarakat agar sadar zakat, baru kemudian mereka mau membayar zakat ke lembaga-lembaga zakat. Yang mana biasa dilakukan dilakukan secara offline”.²² Pernyataan tersebut juga disampaikan dengan penjelasan oleh saudara Rais Rosidiyah selaku *fundraising* Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, “Bahwasanya kami di sini juga mengumpulkan dana zakat langsung dari orang ke orang”.²³

Berdasarkan wawancara di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa yang dilakukan lembaga ini adalah metode langsung karena melakukan pengumpulan atau *funding* dana zakat turun langsung bertemu masyarakat.

²² Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

²³ Rais rasyidah, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

Dari proses tersebut peneliti dapat melakukan analisis, bahwasanya tenaga *fundraising* ini masih belum terarah pada sebuah tujuan yang jelas. Tahap ini perlu mendapatkan perhatian lebih dari segmentasi pasar/orang yang akan di beri edukasi mengenai kewajiban zakat. Karena pada dasarnya jenis wajib zakat banyak jenisnya.

b. Metode Tidak Langsung

Setelah metode langsung, Maka metode selanjutnya yang dilakukan adalah metode tidak langsung. Untuk mengetahui data terkait metode tidak langsung tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Supriyanto sebagai Kepala Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, dalam wawancara tersebut beliau memaparkan keterangan sebagai berikut, “Sedangkan untuk langkah selanjutnya yaitu melakukan pengumpulan dana zakat melakukan iklan melalui sosial media seperti di Facebook, Instagram, Radio dan lain-lain”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh saudara Rais Rosidiyah selaku *fundraising* Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, “Dalam melakukan sosialisasi atau kampanye terkait pengumpulan dana zakat kami juga membentuk tim khusus yang bertugas menghandle langsung akun sosial media kantor”.

berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam tahap pengumpulan dana zakat pada metode tidak langsung pada tenaga *fundraising* ini belum menuju

kearah tertentu yang jelas. Hal ini perlu perhatian lebih dari segmentasi pasar/orang yang akan di beri edukasi mengenai kewajiban zakat karena di dalam media sosial tersebut belum mengarah ke segmen tertentu.



BAB IV

ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI

PONOROGO

A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tahap memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan dan mengelola anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan penempatan, pengembangan keterampilan karyawan, manajemen karir, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan tim hingga pensiun.¹

Menurut Mangkunegara, MSDM adalah suatu tahapan yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan utama organisasi. Bakat, di sisi lain, adalah orang-orang yang siap dan mau berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan bersama organisasi, menurut Ndraha. Manajemen merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu lembaga atau organisasi. Manajemen diperlukan untuk menata dan membimbing suatu organisasi agar struktur-struktur di dalamnya berfungsi

¹Sofjan Assauri, *Manajemen Bisnis Pemasaran* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018), 74.

secara optimal sesuai dengan fungsi dan fungsinya. Kegiatan proses manajemen terstruktur dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian, yaitu pemantauan. Berdasarkan temuan-temuan di atas pada Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, maka penerapan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo dapat sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Menurut George R. Terry didalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* perencanaan merupakan pemilih fakta dan sebagai penghubung antar fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau suatu asumsi untuk masa depan dengan cara menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang dibutuhkan dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan tipe konsumennya rodud dapat dipiah menjadi 2 bagian yaitu produk industri dan produk konumen.²

Berdasarkan hasil penelitian di Yatim Mandiri Ponorogo peneliti mendapatkan sebuah pernyataan dari bapak supriyanto sebagai berikut.

“Jadi di dalam perencanaan terkait sumber daya manusia yang ada di sini khususnya dalam bidang amil, kami mengadakan rapat internal pengurus untuk menganalisa seberapa banyak kebutuhan karyawan/i yang diperlukan. Setelah kami menganalisa kemudian baru tahu seberapa banyak karyawan/i yang dibutuhkan lalu kemudian menetapkan standar atau kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi syarat agar menjadi sumber daya manusia yang

² Philip Kotler dan G. Amstrong, *Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi Ke-12* (Jakarta: Erlangga, 2006), 269.

sesuai dengan kebutuhan lembaga. Contohnya seorang amil dari segi pendidikan harus minimal berijazah SMA sederajat.³

Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menganalisa bahwa aspek perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh lembaga Yatim Mandiri Ponorogo sudah bagus dan sesuai dengan teori dimana dalam teori disebutkan kalau tahap perencanaan bertujuan untuk mempersiapkan dan merumuskan apa saja kegiatan yang bertujuan memajukan sebuah organisasi, pada prakteknya mereka selalu mempersiapkan secara matang dari menghitung jumlah kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan dan membuat standar kualifikasi pendidikan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Menurut George R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* tahap pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan berbagai macam kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan, penempatan karyawan yang sesuai terhadap kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang tepat untuk keperluan kerja dan melakukan penunjukkan hubungan wewenang yang dilimpahkan kepada setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan. Dalam wawancara yang dilakukan dengan kepala cabang Yatim Mandiri Ponorogo beliau menyatakan “Jadi di dalam perencanaan terkait sumber daya manusia yang ada di sini khususnya dalam bidang amil, kami mengadakan rapat internal pengurus untuk menganalisa seberapa banyak kebutuhan

³ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

karyawan/i yang diperlukan. Setelah kami menganalisa kemudian baru tahu seberapa banyak karyawan/i yang dibutuhkan lalu kemudian menetapkan standar atau kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi syarat agar menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Contohnya seorang amil dari segi pendidikan harus minimal berijazah SMA sederajat.⁴

Dari pernyataan diatas maka peneliti dapat menganalisa untuk pengorganisasian pada Yatim Mandiri Ponorogo. Dalam teori diatas disebutkan bahwa pengorganisasian adalah tahap untuk menyusun sebuah kegiatan baik itu dalam bentuk seleksi, penempatan yang sesuai dengan keahliannya, maka jika berkaca dengan tujuan teori diatas maka pihak lembaga Yatim Mandiri sudah menerapkan aspek pengorganisasian dengan baik, hal ini dibuktikan dengan mereka melakukan penyusunan struktur kepengurusan yang sesuai dengan *job disknya* masing-masing. Dari kepengurusan bawah sampai kepengurusan atas. Sistem kepengurusan ini dibentuk agar kesolidan dan kompak dalam menjalankan program yang ada serta mencapai tujuan dapat berjalan lancar.

3. Pelaksanaan/pergerakan/*actuating*

Dalam buku yang ditulis oleh George R. Terry yang berjudul *Principles of Management* didefinisikan bahwa pergerakan/*actuating* adalah sebuah tahapan pergerakan untuk membangkitkan semua anggota dalam sebuah kelompok agar bekerja

⁴ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

dengan ikhlas dan terstruktur dengan didasari perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditentukan oleh ketua. Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan ditentukan. Supaya pelaksanaan dapat berjalan seperti apa yang telah rencanakan, maka peran pemimpin sangat ditekankan dalam hal bagaimana cara/strategi untuk menggerakkan karyawanya. Dalam tahap pelaksanaan/penggerakan sangat diperlukanesosok leader yang memiliki kapasitas untuk mengkoordinir dan membawa dampak bagi karyawanya. Hal yang berkaitan denganteori diatas juga disampaikan oleh bapak supriyanto,” Setelah menetapkan kebutuhan akan suatu karyawan, saya memimpin sebuah tim melakukan proses rekrutmen anggota baru melalui media sosial, kerja sama antar sekolah/kampus. Dan setelah melakukan rekrutmen kami melaksanakan seleksi dari kesekian calon yang ada yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mendapatkan karyawan/I yang berkompeten”.⁵

Dari beberapa unsur dalam fungsi pelaksanaan maka peneliti dapat menganalisis bahwa Yatim Mandiri Ponorogo sudah menerapkan sesuai dengan teori yang ada, termasuk pada fungsi kepemimpinankepala cabang lembaga tersebutmemimpin secara langsung dalam pelaksanaan suatu kegiatan di lembaga tersebut agar progres yang diinginkan dari kegiatan tersebut dapat tercapai.

4. Pengawasan/pengendalian/*controlling*

⁵ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

Menurut G.R. Terry dalam bukunya proses pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa saja yang harus dicapai seperti halnya standar, apa saja yang sekiranya harus dilakukan yaitu pelaksanaan, apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, atau sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan memiliki peran sangat penting, tanpa adanya sebuah pengawasan maka fungsi-fungsi lainnya tidak akan berjalan secara optimal. Pengawasan tidak hanya dilakukan saat pelaksanaan, akan tetapi juga saat tahap perencanaan dan tahap pengorganisasian. sebenarnya didalam pengawasan terdapat proses evaluasi yang dimaksudkan agar seluruh kegiatan yang dilakukan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

Dari hasil penelitian diatas dimana bapak supriyanto menyatakan.

“Dalam proses pengawasan sumber daya manusia yang ada, saya selalu mengontrol langsung proses program yang dijalankan dan juga kinerja dari setiap anggota dari awal sampai akhir serta mengadakan evaluasi kerja. Dan juga melakukan pelatihan secara langsung, guna peningkatan skill anggota agar dapat berjalan sesuai harapan. Selain itu juga aspek actuating ini menjadikan rasa tanggungjawab yang kuat bagi anggota”.

Pernyataan diatas tentunya sudah sesuai dengan teori yang ada dimana dalam teori disebutkan proses pengawasan ini bertujuan untuk melakukan pengendalian jalanya program agar sesuai dengan target yang dituju. Hal ini sudah diterapkan dengan baik oleh kepala lembaga Yatim Mandiri ini yang artinya mereka sudah menyadari akan pentingnya proses pengawasan, yang dilakukan oleh pengelola Yatim Mandiri Ponorogo adalah proses kontrol secara rutin proses kerja yang dilakukan dan

melaksanakan pelatihan secara rutin serta pengawasan dari awal sampai akhir. Dan tak lupa mereka selalu melakukan evaluasi dari hasil kerja yang mereka lakukan. Hal ini dimaksudkan agar setiap program yang dilaksanakan sesuai konsep dan rencana yang telah disusun.

B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo

Fundraising bisa diartikan sebagai rancangan konsep suatu kegiatan dalam rangka pengumpulan dana dan daya lainnya dari lapisan masyarakat yang nantinya dana tersebut digunakan untuk menjalankan program dan kegiatan operasional lembaga, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Fundraising* juga sebagai faktor yang bisa mempengaruhi masyarakat atau calon donator supaya mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan sebagian harta yang dimilikinya. Tahap ini sangat penting untuk diterapkan karena harta yang didonasikan berasal dari masyarakat yang meakukan donasi. Supaya target yang ditentukan dapat tercapai dan program bisa terlaksana dengan baik, makadiperlukan langkah-langkahdan strategi dalam melakukan penghimpunan aset yang didapat, yang selanjutnya dilakukan pengelolaan dan serta pengembangan.⁶Dalam tahap ini pihak Yatim Mandiri Ponorogo memberikan pernyataan sebagai berikut. “Bahwasanya saya di sini dalam melakukan pengumpulan dana zakat atau fundraising yang pertama dilakukan adalah turun langsung mengedukasi masyarakat agar sadar

⁶Miftahul Huda, *Pengelolaan Wakaf Dalam Respektif Fundraising (Studi tentang penggalangan wakaf pada Yayasan Hasyim Asy'ari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya)*, (diterbitkan oleh Kementerian Agama RI, Desember 2012), 28-29.

zakat, baru kemudian mereka mau membayar zakat ke lembaga-lembaga zakat. Yang mana biasa dilakukan dilakukan secara offline”.⁷ Pernyataan tersebut juga disampaikan dengan penjelasan oleh saudara Rais Rosidiyah selaku fundraising Lembaga Yatim Mandiri Ponorogo, “Bahwasanya kami di sini juga mengumpulkan dana zakat langsung dari orang ke orang”.⁸

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala cabang Yatim Mandiri Ponorogo dalam pengumpulan dana zakat yang dilakukan adalah:

1. Metode langsung, yaitu dengan cara melakukan sosialisasi ataupun melakukan pengumpulan dana zakat langsung terjun ke masyarakat yang mana juga dapat mengetahui kondisi masyarakat langsung.
2. Metode tidak langsung, yaitu dengan cara melakukan sosialisasi ataupun melakukan kampanye zakat melalui media sosial yang ada seperti Facebook, Instagram, Radio

Metode-metode yang digunakan tersebut sudah baik, seperti konsep *fundraising* yaitu untuk mencapai tujuan utama dari suatu organisasi. Dari data dan teori di atas peneliti dapat menganalisa bahwa untuk melakukan pengumpulan dana zakat di perlukan adanya penerapan konsep *fundraising* yang mana konsep ini terbagi menjadi 2 yang keduanya saling berkaitan dan berpengaruh kepada aktivitas pengumpulan dana zakat keseluruhan.

⁷ Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

⁸Rasyid rasyidah, *Wawancara*, 23 Februari 2021.

Yatim Mandiri Ponorogo telah berhasil menerapkan metode fundraising. Hal tersebut didasari oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala cabang Yatim Mandiri Ponorogo yang telah menerapkan kedua metode tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga amil zakat nasional Yatim Mandiri Ponorogo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

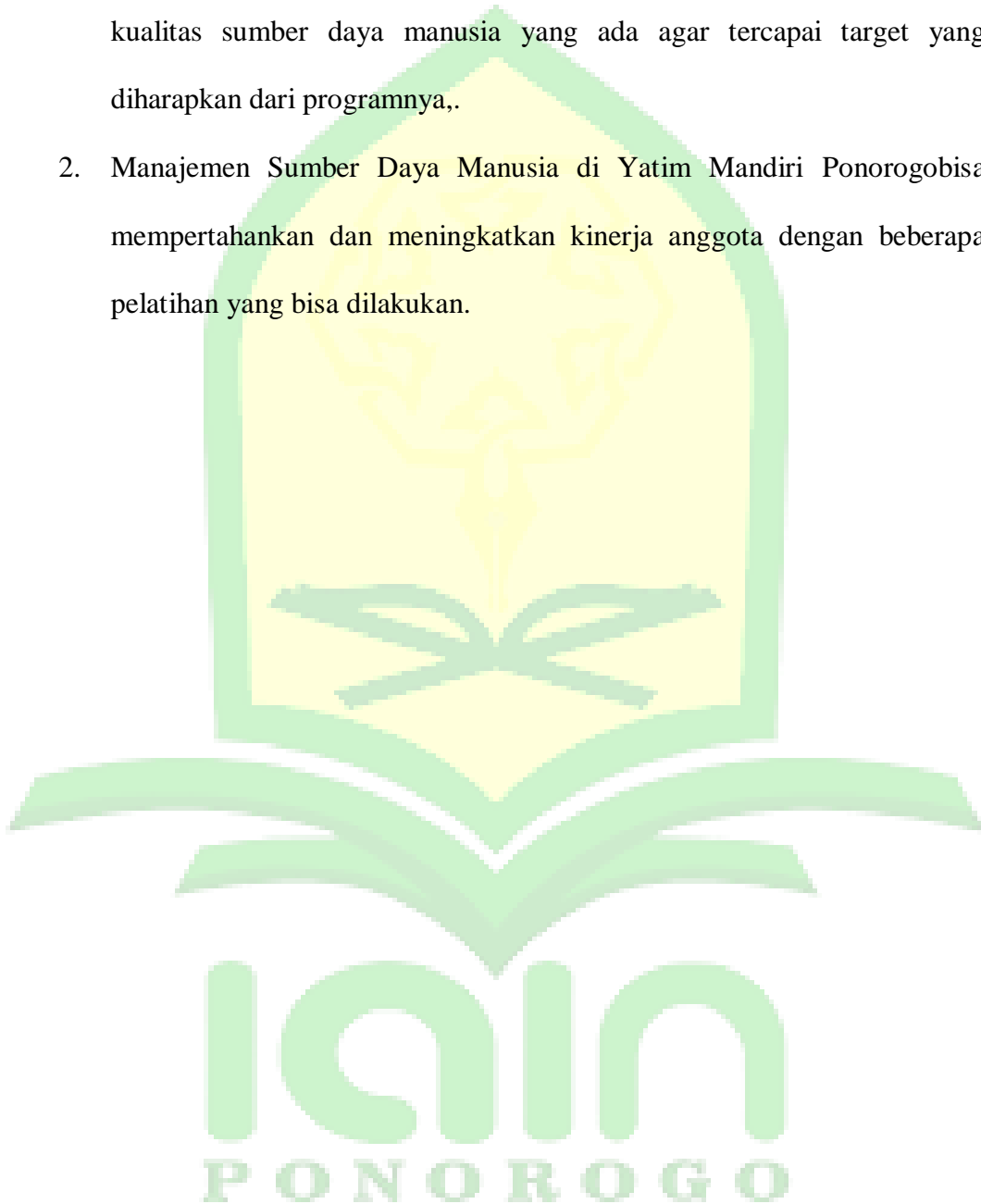
1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang di terapkan Yatim Mandiri Ponorogo terdiri atas POAC yaitu: *planning, organizing, actuating, controlling*. *Planning* (Perencanaan) di Yatim Mandiri Ponorogo berupa merencanakan dan menetapkan jumlah kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan lembaga. *Organizing* (pengorganisasian) yaitu pengorganisasian *job desk* setiap anggota. *Actuating* (pelaksanaan) yaitu pimpinan lembaga memimpin langsung dalam hal perekrutan anggota baru. *Controlling* (pengawasan) yang dilakukan cukup tepat dengan melakukan evaluasi kerja dan kontrol langsung dari pimpinan terhadap progress kerja anggota.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengumpulan dana zakat yang diterapkan Yatim Mandiri Ponorogo, secara keseluruhan telah menerapkan metode-metode yang ada.

B. Saran

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa jurusan manajemen zakat dan wakaf kedepannya.

berikut saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk Yatim Mandiri Ponorogo.

1. Bagi Yatim Mandiri Ponorogohendaknya agar selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar tercapai target yang diharapkan dari programnya,.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia di Yatim Mandiri Ponorogobisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota dengan beberapa pelatihan yang bisa dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an, An- Nisa Ayat 29.
- Alpandi, Yosan. *“Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung,”*.Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2017.
- Apriliani, Eka. *“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah (PSAK 109), Pengendalian Intern Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Employee Engagement Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat Di Kota Semarang”*.Semarang: Universitas Negeri Semarang. 2017.
- Arifudin Husain, Bachtiar. *“Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta”*. Jurnal PERKUSI, Volume, 1, No. 4 2021: 2.
- Arikunto, Surharsini. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Assauri, Sofian. *Manajemen Bisnis Pemasaran* .Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2018.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: Stain P0 Pres. 2010.
- Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Dokumen Internal Formal Yatim Mandiri Ponorogo.
- Effendi, Usman. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.2014.
- Else, *Wawancara*, 22 Februari 2021.
- Fathoni, Abdurrahman .*Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan*.Jakarta: Asdi Mahasatya. 2006.
- Fatmawati, Lusi. *“Pengaruh SHARIAH COMPLIANCE,transparansi, akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap pengelolaan dana zakat”*. Skripsi Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Surakarta. 2017.
- Hasanudin. *“Strategi Fundraising Zakat dan Wakaf,”* Jurnal Manajemen Dakwah, no.1 Juni 2013.
- Huda, Miftahul. *Pengelolaan Wakaf Dalam Respektif Fundraising (Studi tentang penggalangan wakaf pada Yayasan Hasyim Asy'ari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya)”*.Jakarta: Kementrian Agama RI.2012).

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2000.
- Nur Alin, Atika. *“Implementasi Nilai-Nilai Islam pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang”*.Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. 2017.
- Philip Kotler, G. Amstrong, *Prinsip-prinsip pemasaran Edisi ke-12*. Jakarta: Erlangga.2006.
- Poltak Sinambela, Lijak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Putri, Regita. *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru”*.Riau: UIN SULTAN SYARIF KASIM. 2020.
- Rasyidah, Rasyid. *Wawancara*, 23 Ferbuari 2021.
- Risal, *Wawancara*, 3 Maret 2021.
- Saepul Anam, Usep. *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat,” Journal Manajemen Dakwah*. Volume 4, No.2, 2019: 207.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Supriyanto, *Wawancara*, 23 Februari 2021.
- Yatim Mandiri, *Annual Report*. Surabaya: Yatim Mandiri.2020.
- Yolanda Sari, Sintia. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Zakat Di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu”*.Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2019.
- Yusuf ,Burhanuddin.*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.
- Zahrotul Laili, Nur. *“Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS)”*.Jurnal. Volume 1, No.1 2016: 175.