

BAB IV

**ANALISIS MANAJEMEN PENDAYAGUNAAN ZAKAT, INFAK DAN
SHADAQAH MELALUI PROGRAM BEASISWA MANDIRI**
**(Studi Kasus LAZNAS Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang
Semarang Tahun 2012)**

A. Analisis Aplikasi Manajemen Pendayagunaan Zakat, Infak dan Shadaqah Dalam Program Beasiswa Mandiri.

Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Semarang merupakan salah satu lembaga zakat yang memberikan beasiswa kepada mahasiswa melalui program beasiswa mandiri sebagai pendayagunaan dana zakat, infak dan shadaqah dalam upaya pengentasan tingkat kemiskinan dan dalam rangka memandirikan generasi muda.

Dalam kenyataannya perkembangan masyarakat saat ini adalah cenderung mengarah pada kurangnya pendidikan yang mendidik generasi muda untuk lebih mandiri sehingga memerlukan bantuan dalam hal pengarahannya khusus. Kebutuhan pendidikan menjadi prioritas utama mayoritas sekarang karena untuk memenuhi kebutuhan keseharian maka untuk mendapatkan uang ataupun kerja saat ini pendidikan sangat berpengaruh dan menjadi batas standar di kantor-kantor saat ini. Sehingga tidak heran apabila banyak fenomena ada pelajar yang berasal dari keluarga kurang mampu berani untuk memasuki dunia pendidikan dari

jenjang SD sampai Perguruan Tinggi dengan mengorbankan berbagai kemampuan yang dimiliki para orang tua namun apa daya terkadang ada pula yang terancam putus sekolah atau sampai berhenti tidak melanjutkan pendidikannya. Untuk mengatasi permasalahan ini dibutuhkan peran semua pihak baik dari pemerintah, lembaga-lembaga sosial, ataupun masyarakat itu sendiri, dan lainnya.

Program Beasiswa Mandiri merupakan bentuk reaksi dari Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid dalam rangka mengatasi permasalahan sosial. Program ini membentuk mahasiswa agar memiliki keterampilan yang lebih khususnya dalam pengembangan diri, pendampingan program, serta memiliki kepekaan, kepedulian serta empati terhadap lingkungan di masyarakat. Dengan visi mewujudkan mahasiswa prestatif, produktif dan solutif dalam menopang kemandirian masyarakat.

Kegiatan manajemen pendayagunaan zakat, infak dan shadaqah tidak lepas dari unsur-unsur manajemen yang harus berjalan serasi dan seimbang. Karena dengan adanya manajemen maka laju organisasi ataupun lembaga akan berjalan teratur tepat sasaran dan target serta sesuai dengan apa yang dicita-citakan. Oleh karena itu antara unsur-unsur manajemen saling berkaitan dari *man, money, methode, machines, material, market* dan *information*. Dan *man* atau sumber daya manusia sangat berperan yaitu para mahasiswa yang diterima sebagai anggota program Beasiswa Mandiri, dengan pengelolaan yang teratur agar unsur-unsur manajemen lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan

tujuan. Dengan diatur pula supaya unsur-unsur manajemen itu bermanfaat optimal, terkoordinasikan, dan terintegrasi yang baik. Pelaksanaannya yaitu dengan menjalankan kegiatan sesuai urutan fungsi-fungsi manajemen.

Jadi antara manajemen program yang baik dengan mahasiswa sebagai salah satu unsur manajemen adalah saling mempengaruhi, bahkan sampai menentukan keberhasilan program dimana kedua-duanya menuntut porsi materi dan metode yang kemudian berdampak pada efek hasil. Manajemen yang baik akan berhasil apabila unsur-unsur tersebut berjalan seimbang. Ini berarti kegiatan program Beasiswa Mandiri bukan sekedar formalitas menjalankan program tapi dengan adanya manajemen yang tertata rapi maka anggota beasiswa mandiri akan terbentuk menjadi seorang mahasiswa yang benar-benar mandiri ketika dihadapkan langsung dengan masyarakat. Karena kegiatan program beasiswa diisni lebih menuntut tumbuh kembangnya kesadaran dan kemandirian agar melakukan perubahan kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Berikut ini adalah hasil analisis sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen:

a) Perencanaan

Perencanaan anggota beasiswa mandiri merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen. Perencanaan anggota beasiswa mandiri diproses oleh perencanaan (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*), dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman

pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol namun tanpa rencana kontrol tidak dapat dilakukan dan tanpa kontrol pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui. (Hariandja, 2002: 74).

Perencanaan sumber daya manusia atau anggota beasiswa mandiri didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan program kerja dalam penurunan tingkat pengangguran akibat putus sekolah kepada mahasiswa dan sebagai cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu dalam suatu organisasi atau lembaga.

Lembaga Amil Zakat DPU-DT cabang Semarang dalam merencanakan generasi muda yang mandiri dan untuk berlatih menjadi tenaga ahli serta profesional dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di atur dengan tahap demi tahap. Dalam rangkaian perencanaan program beasiswa mandiri yang telah terkonsep rapi dimana setiap perencanaan dijalankan menggunakan alur manajemen yang tertib dan diikuti sarana, prasarana yang memadai untuk menunjang berjalannya program.

DPU-DT cabang Semarang dalam melakukan perekrutan atau penerimaan calon anggota beasiswa mandiri untuk dijadikan mahasiswa mandiri yang peduli, peka dan cepat tanggap terhadap kondisi masyarakat. Selain itu juga program beasiswa mandiri adalah sebagai tujuan DPU-DT untuk memandirikan ummat dan salah

satunya yaitu mahasiswa. Dalam merencanakan calon anggota beasiswa mandiri DPU-DT mempunyai beberapa kriteria diantaranya:

1. Mahasiswa S1.
2. IPK Minimal 3.
3. Aktif dalam organisasi kampus.
4. Berdomisili di wilayah kerja DPU Daarut Tauhiid.
5. Berasal dari keluarga tidak mampu.
6. Belum atau tidak sedang menerima beasiswa dari pihak lain.
7. Siap menjadi relawan DPU Daarut Tauhiid.

Tujuan dari penyiapan sumber daya manusia atau generasi muda yang mandiri adalah:

- 1) Untuk membentuk kualitas dan kuantitas mahasiswa yang mandiri yang akan mengisi diberbagai bidang di masyarakat sesuai dengan keprofesionalan dibidang studi yang diambil masing-masing di bangku perkuliahan. Oleh karena itu dilatih dan dididik DPU-DT melalui 9 pilar pembinaan agar membentuk pribadi yang mandiri.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga profesional sesuai bidang dimasa kini maupun masa depan sebagai pembina masyarakat kecil karena semakin banyak relawan mahasiswa yang turun dalam masyarakat.

- 3) Untuk menjamin tersedianya generasi yang berintelektual tinggi (mahasiswa) yang berjiwa sosial dan tanggap dengan situasi masyarakat.

b) Pengadaan

Pengadaan merupakan perekrutan dan seleksi program beasiswa mandiri dengan mengacu pada alur seleksi dengan kualitas dan kebutuhan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Perekrutan diartikan sebagai penarikan sejumlah calon anggota beasiswa mandiri yang berkualitas, sedangkan seleksi merupakan proses untuk memilih dan memutuskan calon anggota yang tepat dari sekumpulan catatan tes seleksi yang di dapat melalui proses perekrutan. (Hasibuan, 2001: 27).

Adapun alur penerimaan calon anggota beasiswa mandiri antara lain:

- 1) Pendaftaran.
- 2) Seleksi Administrasi.
- 3) Tes Tertulis.
- 4) Wawancara.
- 5) *Publik Speaking*.
- 6) Tilawah Al-Qur'an.
- 7) Rapat Komite.
- 8) Penetapan kelulusan.

c) Pengorganisasian.

Pengorganisasian merupakan proses penugasan atau pemberian job description, tanggung jawab, delegasi pembina dan koordinasi yang di atur sedemikian rupa sehingga terjalin ukhuwah yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan team kerja yang teroganisir dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hariandja, 2002: 20).

Dalam pengorganisasian ini penanggung jawab beasiswa mandiri membagi dan menetapkan sesuai kesiapan masing-masing anggota beasiswa mandiri meliputi: pendamping program misykat, pendamping program beasiswa presatif dan menjadi team survey DPU-DT.

d) Pengarahan.

Pengarahan merupakan proses arahan kepada anggota beasiswa mandiri supaya bersedia menjadi relawan dan bekerjasama secara efektif dan efisien. Pengarahan ini dilakukan penanggung jawab program dengan menugaskan anggota beasiswa agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan benar sehingga dapat membantu dalam tercapainya organisasi atau lembaga.(Hariandja, 2002:230)

e) Pengendalian.

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan (Hasibuan, 2001: 219).

Dalam hal ini yang di lakukan DPU-DT dalam pengendalian terhadap anggota beasiswa mandiri adalah memantau atau mengawasi setiap tugas atau amanah para anggota beasiswa mandiri dalam menjalankannya melalui pengamatan kehadiran anggota disetiap agenda rapat atau koordinasi, kedisiplinan, dan agenda-agenda lain yang termasuk dalam 9 pilar pembinaan serta tugas sebagai pendamping atau team survey.

Dengan adanya laporan hasil pelaksanaan tugas tersebut penanggung jawab program beasiswa mandiri dapat mengetahui tingkat ketaatan anggota beasiswa mandiri dalam menjalankan perintah dan tugas, maka kesalahan atau kegagalan setiap tugas yang dilaksanakan anggota beasiswa dapat diatasi pananggung jawab program dengan memberikan teguran dan nasihat secara langsung ataupun melalui surat peringatan kepada anggota beasiswa untuk lebih introspeksi dan memperbaiki diri sehingga dengan tindakan tersebut anggota dapat mencegah terulangnya kembali kesalahan itu serta terhindar dari penyimpangan peraturan dan kegagalan dalam menjalankan tugas dapat diminimalisir.

f) Pengembangan.

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hariandja, 2002: 167).

Pendidikan berguna untuk meningkatkan teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.

Dalam pengembangan anggota Beasiswa Mandiri penanggung jawab program memberikan penugasan kepada semua anggota beasiswa Mandiri . Oleh karena itu disini teranalisis manajemen pendayagunaan zakat, infak dan shadaqah terhadap anggota beasiswa mandiri lembaga amil zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid dari wawancara yang penulis lakukan kepada Penanggung Jawab Dompot Peduli Ummat Daarut tauhid:

1. Program Pendampingan Misykat.

Dalam bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pendamping Misykat disini salah satunya adalah mahasiswa yang menjadi anggota beasiswa mandiri dari sepuluh anggota beasiswa mandiri yang menjadi pendamping misykat tiga mahasiswa. Karena yang bertanggung jawab penuh adalah divisi program PKU (Pusat Kemandirian Ummat), jadi dari tiga belas majlis taklim ibu-ibu yang diberdayakan kepada mahasiswa ada dua majlis. Disini

tergambarkan bahwa DPU-DT cabang Semarang tidak hanya berfungsi sebagai lembaga zakat yang menyalurkan dana zakat kepada delapan ashnaf saja. Namun hal ini dapat dilihat dari adanya program beasiswa mandiri yang serius dalam membentuk kepribadian diri seorang mahasiswa yang multifungsi atau berbekal pada *skill* yang terbentuk dengan pemberian suplement *ruhiyah, fikriyah, dan jasadiyah*. Aspek fikriyah diberikan dengan cara training-training yang meningkatkan *skill* teknis pemandu, pengetahuan tentang fiqh zakat, komunikasi manajemen, *enterpreneurship*, dan lainnya. Sedangkan pada aspek ruhiyah diberikan setiap pekan pada saat koordinasi dalam rangka pembentukan karakter mahasiswa yang siap untuk menyampaikan pesan-pesan dakwah Islam dilingkup masyarakat. Dalam rangka pembentukan karakter maka program beasiswa berpegang pada 9 pilar pembinaan yang terdapat pada bab sebelumnya telah dijelaskan. Menurut hemat penulis pemantauan yang berdasar sembilan pilar pembinaan adalah sangat penting dalam rangka membentuk kepribadian mahasiswa yang mandiri.

Generasi muda atau mahasiswa merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan program yang secara tidak langsung mahasiswa adalah *agent social of change* di negara ini. Mahasiswa seyogyanya memiliki kepribadian mandiri yang seimbang antara *ruhaniyah, fikriyah dan jasadiyah*. Sehingga

mempunyai kemampuan daya tarik terhadap masyarakat yang membutuhkan pengarahan.

Dari sembilan pilar pembinaan yang dilakukan oleh DPU-DT cabang Semarang terkhusus pada program beasiswa mandiri dalam upaya mencerdaskan dan membentuk karakter mandiri generasi muda. Yang menjadi sorotan penerus bangsa dan agama adalah para mahasiswa saat ini yang harus benar-benar dibentuk lebih peka, peduli dan empati terhadap lingkungan masyarakat. Karena kemandirian adalah sangatlah penting untuk memajukan masyarakat yang mandiri dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, pendidikan, dan taraf hidup yang lebih baik. Dan posisi yang paling dekat dengan masyarakat adalah mahasiswa itu sendiri

2. Program Beasiswa Prestatif

Program Beasiswa Prestatif adalah salah satu pemberdayaan mahasiswa dalam rangka memandirikan. Jadi program beasiswa mandiri membekali skill mahasiswa dengan memberikan penugasan untuk membina pelajar-pelajar atau adik-adik yang mengenyam pendidikan di sekolah. Karena sebagai kakak, para mahasiswa berkewajiban membantu dalam mendidik dan mengarahkan adik-adik agar menjadi siswa yang memiliki prestasi bagus, sikap, tutur kata serta perilaku yang baik. Untuk program beasiswa prestatif satu mahasiswi bernama Asiyah yang mendapat tugas untuk membina pelajar yang masih mengenyam pendidikan

di sekolah. Dengan melakukan pembinaan setiap sepekan sekali pada hari minggu di SD Al Khotimah Pandaran dengan materi kajian-kajian keislaman seperti kisah Nabi Muhammad untuk bekal pembentukan karakter siswa yang mandiri pula. Selain itu siswa di kontrol *amal yaumiyahnya* dalam sepekan sekali seperti: Sholat lima waktu, mengaji dan tentang akhlak. (Hasil dari observasi Minggu, 9 Desember 2012)

2. Team Survey

Team Survey disini bertugas sebagai pengecekan dalam rangka persiapan agenda program dari berbagai kondisi seperti (tempat, lokasi, waktu, medan, transportasi dan perlengkapan) yang diperlukan disaat program berlangsung untuk melancarkan setiap agenda-agenda DPU-DT. Anggota beasiswa yang mendapat tugas team survey berjumlah enam mahasiswa. Jadi jauh-jauh hari sudah memberikan tugas agar segera mengecek terlebih dahulu untuk kesiapan program, agar tiga hari sebelumnya persiapan sudah *clear* ataupun masih ada beberapa kekurangsiapan maka akan segera terkondisikan dengan adanya koordinasi atau penyampaian laporan tugas kepada bagian penanggung jawab program ataupun kepada kepanitian yang akan melaksanakan agenda. Sebagai anggota beasiswa mandiri harus memiliki *ruhul istijabah* yang besar jadi ketika ada panggilan tugas harus cepat tanggap dan baik dalam

memangement waktu pula dalam penyelesaian tugas DPU-DT agar menjadi mahasiswa yang bisa disiplin kerja.

Sedangkan anggota beasiswa mandiri yang belum mendapatkan tugas maka akan membantu divisi penghimpunan untuk menyebarkan kencleng (kotak amal) yang disebarkan kepada per orangan, instansi atau lembaga-lembaga di wilayah Semarang. Dan bukan hanya menyebar tapi juga bertugas dalam pengambilan kencleng tersebut agar kegiatan penghimpunan berjalan efektif dengan diberdayakannya para mahasiswa.

Dengan demikian dengan adanya pengembangan anggota Beasiswa Mandiri melalui pengkaryaan yang diantaranya ada penugasan pada pendampingan program beasiswa prestatif, pendampingan program Misykat dan Team Survey. Maka dengan pengembangan tersebut mahasiswa diharapkan akan menjadi pribadi yang peka dan peduli terhadap kondisi masyarakat serta melatih diri menjadi memilih untuk mengisi waktu dengan aktifitas yang bermanfaat sampai menjadi pribadi yang mandiri.

g) Penilaian.

Penilaian merupakan proses menilai pegawai dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Tujuan dilakuan penilaian untuk kerja secara umum dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi (Hariandja, 2002: 194).

Penilaian kerja yang dilakukan penanggung jawab program terhadap anggota beasiswa mandiri adalah dengan memberikan penilaian terhadap anggota beasiswa dengan melihat semangat dan kedisiplinan anggota dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Sementara penanggung jawab program memberikan penilaian kepada anggota beasiswa dengan melihat ketaatannya dalam menjalankan peraturan dan menggerakkan program kerja yang di tugaskan. Penilaian ini ditinjau dari keaktifan dalam memenuhi 9 pilar pembinaan, dalam menjalankan tugas DPU-DT dan peningkatan akademik di setiap semester.

h) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan jasa yang diberikan oleh lembaga. Prinsip kompensasi adalah adil, layak, dimana adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi perusahaan (Hasibuan, 2001: 117).

Penerapan kompensasi kepada anggota beasiswa mandiri dengan melihat prestasi kedisiplinan dan komitmen dalam memenuhi sembilan pilar pembinaan dan penugasan yang tolok ukurnya menggunakan jadwal atau absensi setiap anggota beasiswa

mandiri. Dari mulai keaktifan dan kerajinan dalam setiap agenda seperti halnya: koordinasi pekanan, piket atau agenda-agenda DPU-DT yang lain. Dalam sebulan sekali para anggota beasiswa mandiri mendapatkan dana beasiswa untuk dana pokoknya uang sebesar dua ratus ribu rupiah, dana yang lain sesuai dengan keaktifan dalam memenuhi sembilan pilar pembinaan.

i) Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan (Hasibuan, 2001: 135).

Dalam mengintegrasikan ini penanggung jawab program mempersatukan antara kepentingan lembaga untuk mencapai tujuan dan kebutuhan anggota beasiswa mandiri sehingga menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian ini dilakukan penanggung jawab program dengan mengadakan silaturahmi dan rihlah bersama ke rumah beberapa anggota beasiswa mandiri yang sebelumnya dirapatkan yang berlokasi di Demak dan Jepara diikuti rihlah di pantai kartini dan bandengan.

Pengintegrasian ini bertujuan untuk menyatukan dan mempererat jalinan hubungan kerjasama antar penanggung jawab program dan anggota beasiswa mandiri sehingga dapat

meningkatkan motivasi dalam semangat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

j) Kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2001: 193).

B. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Program Beasiswa Mandiri.

Dalam perjalanan DPU-DT melalui program Beasiswa Mandiri membutuhkan peran fungsi manajemen yang terakhir yaitu *Controlling* dalam rangka mengevaluasi demi tercapainya tujuan program beasiswa mandiri. Oleh karena itu penulis mencoba menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat Program Beasiswa Mandiri dengan menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Treathment*). Berikut Analisis SWOT pada program beasiswa mandiri:

1. *Strength* (Kekuatan) :

- a. DPU-DT sudah mempunyai konsep panduan yang jelas tentang pelaksanaan program beasiswa mandiri berupa 9 pilar pembinaan: Koordinasi pekanan, piket, training-training, *Event Organizer*, pengkaryaan, *Entrepreneurship Supplement*, *problem solving*

discussion, jaulah tokoh dan evaluasi perkembangan mahasiswa. Yang di buat secara lengkap.

- b. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap Islam dan Lembaga Amil Zakat DPU-DT cabang Semarang.
- c. Loyalitas anggota beasiswa mandiri yang tinggi terhadap Islam dan Lembaga Amil Zakat DPU-DT cabang Semarang.
- d. Sudah memiliki donatur tetap

2. *Weakness* (Kelemahan) :

- a. Terbatasnya dana yang tersedia jadi untuk program Beasiswa Mandiri belum mampu untuk menerima calon anggota Beasiswa Mandiri lebih dari sepuluh anggota
- b. Keterbatasan jumlah peserta anggota mandiri di DPU-DT cabang Semarang.
- c. Terbatasnya kapasitas kemampuan intelektual mahasiswa.
- d. Terbatasnya waktu dikarenakan tingkat perguruan tinggi yang berbeda-beda dan tingkat aktifitas kampus yang berbeda-beda menjadikan manajemen waktu yang dijalankan para anggota Beasiswa Mandiri tidak maksimal dan optimal dalam mengikuti setiap *event* di Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid.
- e. Kekurang disiplin para anggota beasiswa mandiri dalam melaksanakan piket menjadikan kurang maksimal membantu kinerja DPU-DT.

3. *Opportunity* (peluang) :
 - a. Adanya stakeholder (muzaki, lembaga-lembaga sosial, lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan lainnya) yang peduli dengan masalah pendidikan.
 - b. Undang-undang RI SISDIKNAS Nomor. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan.
 - c. Undang-undang RI Nomor. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat.
 - d. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 373 tahun 2003 tentang pelaksanaan undang-undang nomor: 38 tahun 1999
 - e. Keputusan direktur jendral bimbingan masyarakat Islam dan urusan haji nomor: D/291 tahun 2000 tentang pedoman teknis pengelolaan zakat.
 - f. Banyaknya lembaga yang mempunyai program pendayagunaan dana zakat, infak dan shadaqah disalurkan dengan melalui beasiswa.
4. *Treathment* (tantangan atau ancaman):
 - a. Tuntutan kebutuhan hidup yang semakin berat.
 - b. Tuntutan persaingan di dunia kerja yang berdasar pada standar pendidikan.
 - c. Banyaknya keluarga yang hidup dibawah garis kemiskinan.

Dari analisis SWOT diatas penulis membuat beberapa asumsi yang memberikan gambaran terhadap Lembaga Amil Zakat DPU-DT cabang Semarang tentang posisi dan strategi yang akan digunakan.

Asumsi (SO) kekuatan dan peluang :

1. DPU-DT cabang Semarang mempunyai kekuatan hukum yang jelas sehingga dapat memunculkan kepercayaan masyarakat kepada Lembaga Amil Zakat.
2. DPU-DT cabang Semarang dapat menjalin kerjasama yang intensif dengan mitra baik berupa lembaga maupun perorangan untuk pengembangan program pendayagunaan.
3. Loyalitas SDM terhadap Islam dan lembaga memberikan dampak positif terhadap kesuksesan disetiap program yang direncanakan.
4. Adanya donatur tetap membuat keuangan DPU-DT cabang Semarang tetap stabil

Asumsi (WO) kelemahan dan peluang :

1. Adanya perhatian dari semua pihak untuk memberdayakan keluarga yang kurang mampu untuk membiayai pendidikan anak.
2. Memungkinkan adanya kerjasama antara DPU-DT cabang Semarang dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

Asumsi (ST) kekuatan dan ancaman :

1. Daya guna DPU-DT cabang Semarang dalam pemberdayaan mahasiswa melalui program beasiswa mandiri dengan pemberian keterampilan khusus.
2. DPU-DT cabang Semarang dapat memberikan pengawasan khusus agar menjadi mahasiswa mandiri.

3. Adanya persaingan yang sehat antara DPU-DT cabang Semarang dengan lembaga lain dalam pembinaan beasiswa terhadap pendidikan sekarang.
4. Memungkinkan terjadinya penumpukan bantuan beasiswa disatu wilayah tertentu.

Asumsi (WT) Kelemahan dan ancaman :

1. Adanya pemahaman kepada masyarakat tentang perlunya hak-hak generasi muda yang perlu dilindungi.
2. Memungkinkan adanya lembaga atau instansi pendidikan yang belum tersentuh oleh bantuan ataupun pembinaan.