

**IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
PENGOPERASIAN APLIKASI SIM-ZISKA DI LAZISMU KOTA
SEMARANG**

Skripsi

Program Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen Dakwah (MD)



Oleh:

Ari Tri Rangga Esa

1701036106

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2021

SKRIPSI
**IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENGOPERASIAN
APLIKASI SIM-ZISKA DI LAZISMU KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh: Ari
Tri Rangga Esa
1701036106

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada
tanggal 04 Oktober 2021 dan dinyatakan telah lulus
memenuhi memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

Susunan Dewan Penguji

Ketua /Penguji I



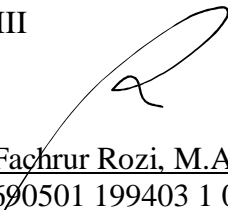
Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
NIP. 19720410 200112 1 003

Sekretaris / Penguji II



Hj. Ariana Suryorini, S.E., MMSI.
NIP. 196770823 199303 2 003

Penguji III



Drs. H. Fachrur Rozi, M.Ag.
NIP. 19690501 199403 1 001

Penguji IV



Dr. Saerozi, S.Ag, M.Pd.
NIP. 197006051998031004


Mengetahui,
Pembimbing



Hj. Ariana Suryorini, S.E., MMSI.
NIP. 19670823 199303 2 003

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada tanggal 12 Oktober 2021




Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
NIP. 19720410 200112 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Prof. Dr. Hamka KM.2 (Kampus 3 UIN Walisongo) Ngaliyan Telp. (024) 7506405
Semarang 50185 website: fakdakom.walisongo.ac.id, email: fakdakom.uinws@gmail.com

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 7 (Tujuh) Lembar
Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Ari Tri Rangga Esa
NIM : 1701036106
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : **Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang**

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 28 Agustus 2021

Pembimbing,

Hj. Ariana Suryorini, S.E. MMSI
NIP 19770930 200501 2 002

MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al Mujaddillah: 11)

PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapat dorongan dan semangat dari keluarga dan sahabat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa dukungan moral tentunya penulis akan mendapatkan hambatan baik terkait teknis maupun waktu, atas dasar itu penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Untuk ibu tercinta Ertina, yang selalu mendorong dan mendukungku untuk menjadi sukses.
2. Untuk seluruh keluarga besar Hj.Kapsah rahimahallah yang selalu mengiringi perjuanganku
3. Seluruh dosen Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Keluarga besar MD C 17 yang berjuang bersama dari awal hingga saat ini.
6. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa UIN Walisongo Semarang
7. Sahabat-sahabatku yang senantiasa menemani di saat poses pembelajaran.
8. Diriku sendiri yang sudah mampu berjuang serta berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 28 Agustus 2021



Ari
Ari Tri Rangga Esa

ABSTRAK

Ari Tri Rangga Esa (1701036106). *Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang.*

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Dalam mempertahankan eksistensinya, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena buruk dan baiknya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dapat menentukan kualitas dari perusahaan atau organisasi tersebut. Maka sudah seyogyanya, perusahaan atau organisasi menaruh perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu guna mengetahui (1) Bagaimana implementasi sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang? Dan (2) Bagaimana upaya Lazismu kota semarang untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska?. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan obyek penelitiannya adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang. Selain itu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan (1) Observasi (2) Wawancara dan (3) Dokumentasi. Guna menguji keabsahan data, dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Sementara itu analisis dalam penelitian ini ada tiga yaitu, (1) *Reduksi data* (2) *Display data* (3) *Konklusi dan Verifikasi data*.

Penelitian ini memiliki hasil bahwa sumber daya manusia yang ada di Lazismu Kota Semarang dapat dikategorikan mumpuni dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska, meskipun belum terdapat divisi manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan penemuan data di lapangan bahwa semua masalah yang berkaitan dengan operasional aplikasi Sim-Ziska dapat teratasi dan hingga sekarang Lazismu Kota Semarang masih mempertahankan sumber daya manusianya dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska. Di samping itu, personalia yang ada di Lazismu Kota Semarang membangun kerjasama secara kolektif untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia yang ada di bawah levelnya.

Upaya yang dilakukan oleh Lazismu Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sebagai berikut: (1) Upaya yang dilakukan oleh Eksekutif Manajer : *Planning, Organizing, Directing, Controlling*. (2) Sedangkan upaya yang dilakukan oleh Divisi yang ada di Lazismu Kota Semarang sebagai berikut: Menganalisis kemampuan, Kegiatan Edukatif, dan Pelayanan Konsultasi. Lazismu Kota Semarang belum merasa sempurna dalam upaya meningkatkan sumber daya manusianya terutama dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Lazismu Semarang akan terus mengadakan perbaikan sistem dalam mengelola sumber daya manusianya dan akan terus berupaya memberikan masukan-masukan atau saran yang konstruktif dalam pengembangan aplikasi Sim-Ziska yang dimiliki oleh Lazismu Jawa tengah.

Kata kunci: manajemen SDM, pengelolaan dan lembaga zakat

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Ridhonya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang*. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita semua mendapat syafaat di Yaumul Akhir. Penulis telah sadar atas keterbatasan kemampuan yang ada, maka dalam penyelesaian skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Ilyas Supena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Ketua Jurusan, Ibu Dra. Siti Prihatiningtyas, M.Pd serta Sekretaris Jurusan, Bapak Dedy Susanto, S.Sos.I, M.S.I.
4. Ibu Ariana Suryorinni, M.Msi selaku dosen pembimbing serta wali studi yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini serta membimbing terkait perkuliahan penulis dari saat penulis masih menjadi mahasiswa baru sampai di semester akhir.
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang atas segala ilmu yang telah diberikan.
6. Segenap personalia Lazismu Kota Semarang yang turut serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis bapak dan ibu serta keluarga yang dengan tulus memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
8. Segenap pengurus Takmir Musholla Al-Ikhlas Perumahan Pondok Hijau Wates Ngaliyan yang telah memberi banyak dukungan kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini
9. Sahabat-sahabatku selama di Semarang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo Semarang

10. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2017, terutama teman-teman MD C 2017 yang sudah menemani berjuang bersama-sama untuk meraih tujuan yang diharapkan.
11. Para sahabat-sahabat kajian Majelis Ta'lim Zulmar, Osama, Ridlo, Arul, Alyga, Indra, dan lainnya.
12. Teman-teman kost saya semasa tinggal di kost Bu Kastimah Mas Zaka, Kak Umar, Mas Resi, Mas Mun, Mas Anton, Mas Kenji yang banyak membantu kehidupan saya di Kota Semarang
13. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Dan yang terakhir terima kasih untuk diri saya sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa serta tidak menyerah walau banyak rasa dan godaan yang datang untuk menyerah, terima kasih sudah mau untuk tetap kuat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran maupun masukan sangat penulis harapkan. Meskipun dengan segala keterbatasan serta kekurangan yang ada, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan juga bagi para pembaca. Amin Ya Rabbal'alamiin.

Semarang, 28 Agustus 2021



Ari Tri Rangga Esa

PEDOMAN LITERASI

A. Konsonan

ء = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Diftong

اي	Ay
او	Aw

C. Syaddah (ّ-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya *الطّبّ* = *at-thibb*.

D. Kata Sandang (... ال)

Kata Sandang (... ال) ditulis dengan *al-...* misalnya *الصناعة* = *al-shina'ah*. *Al-* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

E. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya *المعيشة الطبيعية* = *al-ma'isyah al-thabi'iyyah*.

F. Lafz}ulJalalah

Lafzul - jalalah (kata الله) yang berbentuk frase nomina di transliterasikan tanpa hamzah. Contoh: *عبد الله* = *Abdullah*

G. Vokal

1. Vokal Pendek

◌َ = Fathah ditulis “a” contoh فَتَحَ *fataha*

◌ِ = Kasroh ditulis “i” contoh عَلِمَ *alima*

◌ُ = Dammah ditulis “u” contoh يَذْهَبُ { *yaz/habu*

2. Vokal Rangkap

◌َ+ي = Fathah dan ya mati ditulis “ai” contoh كَيْفَ *kaifa*

◌َ+و = Fathah dan wau mati ditulis “au” contoh حَوْلَ *hau*

3. Vokal Panjang

◌َ+ا = Fathah dan alif ditulis a > contoh قَالَ *qa>la*

◌ِ+ي = Kasroh dan ya ditulis i > contoh قِيلَ *qi>la*

◌ُ+و = Dammah dan wau ditulis u > contoh يَقُولُ *yaqu>lu*

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PANDUAN PENULISAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metode penelitian	11
1. Jenis dan Metode Penelitian.....	11
2. Data dan Sumber Data	11
3. Metode Pengumpulan Data	12
4. Uji Keabsahan Data	13
5. Teknik Analisis Data	13
F. Sistematika Penulisan Penelitian.....	14
BAB II-Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-	
Ziska di Lazismu Kota Semarang.....	16
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
1. Pengertian dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
4. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
6. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
B. Digitalisasi Keuangan.....	25
1. Pengertian Digitalisasi	25
2. Sejarah Digitalisasi	26
3. Peran dan Manfaat Digitalisasi.....	26

4. Pengaruh dan Dampak Digitalisasi.....	27
5. Efektivitas Digitalisasi	27
6. Perkembangan dan Tantangan Digitalisasi	28

**BAB III GAMBARAN UMUM PENGGUNA APLIKASI SIM-ZISKA DAN LAZISMU
KOTA SEMARANG..... 29**

A. Profil Lazismu Kota Semarang	29
B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim- Ziska di Lazismu Kota Semarang	30
1. Gambaran Kondisi Amil Representatif	30
2. Gambaran Kondisi <i>Front Office</i>	32
3. Gambaran Kondisi Badan Pengurus	34
4. Gambaran Kondisi Divisi Keuangan dan Program	37
C. Upaya Lazismu Kota Semarang untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam Mengoperasikan Aplikasi Sim-Ziska	42
1. Upaya Eksekutif Manajer.....	42
2. Upaya Divisi di Lazismu Kota Semarang.....	45

**BAB IV ANALISIS IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGOPERASIAN APLIKASI SIM-ZISKA DI LAZISMU KOTA SEMARANG
..... 50**

A. Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang	50
1. Analisis Amil Representatif	51
2. Analisis <i>Front Office</i>	51
3. Analisis Badan Pengurus	52
4. Analisis Divisi Keuangan dan Divisi Program	53
B. Analisis Upaya Lazismu Kota Semarang untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam Mengoperasikan Aplikasi Sim-Ziska	55
1. Upaya Eksekutif Manajer.....	55
2. Upaya Divisi di Lazismu Kota Semarang.....	57

BAB V PENUTUP 59

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
C. Penutup	60

DAFTAR PUSTAKA..... 61

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut manusia untuk merubah sebuah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru. Perubahan tersebut sangat dominan dalam sektor teknologi. Teknologi hadir di tengah-tengah kehidupan manusia guna mempermudah aktivitas dari manusia itu sendiri. Bisa dirasakan, hadirnya teknologi sangat membantu kita dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Bahkan, teknologi mampu bekerja lebih dari tenaga manusia itu sendiri. Hadirnya teknologi, mendorong manusia untuk terus berlomba-lomba dalam menciptakan terobosan terbaru yang lebih efisien, canggih, dan praktis. Hampir segala aktivitas manusia sehari-hari bersanding dengan teknologi. Tidak cukup disini, segala bentuk informasi, laporan, dan semacamnya bisa diakses melalui dunia digital. Jika dahulu informasi bisa kita dapatkan lewat surat kabar atau koran-koran, maka sekarang bisa kita dapatkan hanya dengan genggam teknologi atau yang sering kita sebut dengan *handphone*. Fenomena ini disebut dengan digitalisasi. Digitalisasi tidak bisa lagi dibendung sebab digitalisasi telah memberi bukti konkret yang mampu mempermudah pekerjaan manusia dengan menghadirkan ruang publik virtual yang mana ruang tersebut mampu mengambil peran dalam transmisi informasi yang cepat antar individu dalam berinteraksi virtual (Feriyanasyah dkk, 2019: 3).

Menyoal demikian, digitalisasi juga telah dilirik oleh banyak lembaga dalam melakukan pengelolaan keuangan. Ketertinggalannya pengelolaan keuangan dalam melakukan digitalisasi dapat mempengaruhi kredibilitas. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nurnita Ferdilla pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan aplikasi komputer zakat yang digunakan dalam pengelolaan zakat pada Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta” memaparkan bahwa Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta menjelaskan bahwa aplikasi yang selama ini digunakan (Microsoft Excel) dinilai masih belum efektif dalam membantu pencatatan data pengelolaan zakat. Data yang diinput masih manual dan sangat berpotensi terjadinya kekeliruan. Nurnita Ferdilla memaparkan bahwa Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta membutuhkan sistem aplikasi yang lebih baik dalam membantu pencatatan keuangan. Rumitnya dunia keuangan, menjadikan manusia harus memiliki alat bantu yang lebih praktis dan kredibel untuk menyelesaikan tugasnya. Digitalisasi keuangan memiliki fungsi yang sangat membantu dalam pengelolaan keuangan berbasis digital.

Terobosan atau penerapan digitalisasi keuangan ini biasa dikenal dengan *Financial Technology* atau disingkat menjadi “Fintech”. (Diyana,2020: 8)

Kendati kita menaruh perhatian terhadap digitalisasi serta kemajuan teknologi, maka kita perlu memperhatikan operator dari kemajuan tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Amat Mukhadis dalam penelitian yang berjudul “Sosok manusia yang unggul dan berkarakter dalam bidang teknologi sebagai tuntutan hidup di era globalisasi” pada tahun 2013, menuturkan bahwa kecepatan laju dialektika teknologi dalam suatu bangsa sangat bergantung pada empat unsur utama teknologi yang bersinergi, yaitu *human-ware* (perangkat manusia), *techno-ware* (perangkat teknologi), *info-ware* (perangkat informasi), *organo-ware* (perangkat organisasi). Dalam siklus operasional, manusia menempati posisi paling puncak, dimana manusia memiliki fungsi serta peran dalam mengelola elemen yang ada, seperti : *Money (uang)*, *Mechine (mesin)*, *Method (metode)*, *Material (material)*, bahkan *market (pasar)*. Maka, sudah seharusnya sumber daya manusia menjadi perhatian utama dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Semakin lemahnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka dapat dipastikan semakin lemah pula roda pergerakan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. (Burhanuddin, 2015: 25)

Setiap terobosan teknologi yang baru, dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dalam menjalankan maupun merawat teknologi baru tersebut. Namun, terkadang masih banyak ditemukan ketidaksiapan SDM dalam menghadapi revolusi zaman dimana teknologi akan mendominasi di setiap lini kerja. Kualitas dari SDM sendiri akan mempengaruhi kinerja dari aplikasi tersebut. Bisa dikatakan “percuma” jika memiliki terobosan teknologi yang baik namun sumber daya manusianya belum siap dalam membersamainya. Setiap pimpinan atau manager harus sadar bahwa sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dikembangkan dalam rangka terciptanya lingkungan kerja yang kondusif karena kepiawaian dari sumber daya manusianya (Amiruddin,2010: 21).

Penulis memilih Lazismu Kota Semarang sebagai sampel penelitian karena sampel mudah dijangkau. Selain itu, penulis menaruh perhatian pada upaya Lazismu Kota Semarang dalam merevolusi sistem yang ada sebelumnya menuju sistem yang lebih maju, modern, serta praktis khususnya pada divisi keuangan. Dalam prosesnya, Lazismu Kota Semarang juga sekaligus men-*upgrade* kualitas sumber daya manusia

yang dimiliki selaras dengan adanya sistem baru ini. Hal ini menjadi unik dari beberapa upaya lembaga zakat yang ada di Semarang dalam meningkatkan mutu pelayanan maupun operasional lembaga. Irfan Nur Falah (2019: 73) dalam penelitiannya yang berjudul *Digitalisasi Keuangan Syariah Menuju Keuangan Inklusif : Kerangka Muqashid Syariah* memberikan saran bahwa inovasi digital dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam mengkombinasikan antara konsep akad-akad syariah dengan teknologi, maka industri keuangan syariah perlu membuat pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Berbeda dengan lembaga zakat lainnya yang ada di Kota Semarang, Lazismu memiliki ciri khas atau keunikan dalam pelayanannya. Misalnya, dalam pencatatan penerimaan masih menggunakan dua metode untuk memenuhi kepuasan muzakki. Untuk muzakki manula, biasanya lebih menyukai pencatatan manual dengan kuintansi agar lebih mudah diingat. Sedangkan untuk muzakki yang tergolong muda, biasanya lebih menyukai pencatatan digital, karena lebih cepat dan praktis. Ini menjadi salah satu bukti bahwa perkembangan zaman terus cepat berganti, maka oleh sebab itu Lazismu terus berupaya untuk mengimbangi perkembangan zaman dengan kemajuan teknologi. Salah satu implementasi gerakan *Tajdid* yang digagas oleh Muhammadiyah, Lazismu memiliki produk unik yaitu RendangMu. Olahan daging sapi hasil dari qurban para muzakki yang dimanfaatkan untuk ketahanan pangan di segala kondisi tertentu misalnya bencana alam dan korban peperangan. Hal ini sudah terbukti bahwa Lazismu terus aktif merespon bencana alam yang terjadi di Indonesia dan hingga kini masih aktif untuk membantu saudara Muslim yang ada di Palestina, Rohingya, dan Yaman. (Hasil wawancara dari divisi Fundraising, bapak Kurniawan).

Melalui penelitian ini, penulis berusaha mengkaji bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Lazismu Kota Semarang dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska, serta sekilas manajerial Lazismu Kota Semarang berkaitan dengan pengelolaan keuangan menggunakan aplikasi Sim-Ziska. Sim-Ziska sendiri merupakan singkatan dari Sistem Informasi Manajemen Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Keagamaan Lainnya. Dinamakan Sim-Ziska, karena merujuk pada Undang-undang tentang pengelolaan lembaga zakat. Maka aplikasi ini hadir bukan hanya untuk pencatatan keuangan Zakat, Infaq, Shadaqah saja namun juga kegiatan keagamaan lainnya seperti pembayaran Qurban, Fidyah, Denda, Kafarah, Hadiah, atau barang temuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan dan referensi amil zakat, infaq,

shadaqah lainnya dalam meningkatkan pengelolaan keuangan berbasis teknologi. Selain itu, penulis berharap hasil dari penelitian ini mampu menjadi motivasi setiap amil zakat, infaq, shadaqah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka, judul penelitian ini adalah **“Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang disampaikan diatas, maka ada dua persoalan yang akan dijawab pada penelitian ini, diantaranya :

1. Bagaimana implementasi sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang?
2. Bagaimana upaya Lazismu kota semarang untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska?

Kedua persoalan ini penting untuk dijawab guna memberikan manfaat kepada akademisi, Lazismu Kota Semarang, masyarakat umum, dan Lembaga zakat lainnya.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui implementasi sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang?
 - b. Untuk mengetahui upaya Lazizmu kota semarang untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengoperasikan aplikasi sim Ziska?
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan sekaligus mengungkap kemudahan manajemen keuangan di Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah menggunakan sistem digital.

- b. Manfaat Praktis
 1. Untuk peneliti, untuk menambah pengetahuan serta pengalaman baru yang didapat selama penelitian yang dihadapi secara nyata.
 2. Untuk Lazismu Kota Semarang agar dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

3. Untuk mahasiswa perguruan tinggi sebagai tambahan sumber pustaka yang dapat digunakan dalam aktivitas pembelajaran.
4. Bagi masyarakat sebagai upaya untuk membangun kesadaran berkaitan menilai seseorang berdasarkan hasil yang dilahirkan.
5. Untuk lembaga amal zakat lainnya sebagai inspirasi dalam mengembangkan pelayanan maupun operasional.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan judul penelitian ini terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan judul yang diangkat oleh penulis sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nurnita Ferdilla pada tahun 2017 jenis karya penelitian skripsi dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan aplikasi komputer zakat yang digunakan dalam pengelolaan zakat pada Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Nurnita Ferdilla melakukan penelitiannya di Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang menjadi fokus dari apa yang diteliti Nurnita Ferdilla adalah pengaruh aplikasi dalam pengelolaan zakat. Dari hasil yang dipaparkan, menjelaskan bahwa Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta masih menggunakan Aplikasi bawaan dari setiap perangkat komputer, yakni Microsoft Excel. Dari hasil wawancara Nurnita Ferdilla terhadap karyawan Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta menjelaskan bahwa aplikasi yang selama ini digunakan (Microsoft Excel) dinilai masih belum efektif dalam membantu pencatatan data pengelolaan zakat. Data yang diinput masih manual dan sangat berpotensi terjadinya kekeliruan. Nurnita Ferdilla memaparkan bahwa Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta membutuhkan sistem aplikasi yang lebih baik dalam membantu pencatatan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi yang dipakai tidak memiliki pengaruh yang begitu besar dalam membantu pengelolaan keuangan Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode penelitian yang dipakai oleh Nurnita Ferdilla adalah mengumpulkan data melalui wawancara Kepala Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta didukung dengan pengumpulan dokumentasi melalui arsip-arsip yang dimiliki oleh Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta yang kemudian diinterpretasikan melalui uraian sesuai dengan permasalahan yang diangkat oleh Nurnita Ferdilla.

Berbeda dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Penulis meneliti aplikasi baru yang dimiliki oleh Lazismu Kota Semarang dalam membantu pengelolaan

keuangan yang ada. Baik data keuangan penghimpunan maupun data keuangan penyaluran. Aplikasi ini bernama aplikasi Sim-Ziska. Maka, penelitian yang saat ini penulis teliti berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Nurnita Ferdilla pada tahun 2017.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rudi Julian Eka Putra, Nurliana Nasution, dan Yummastian pada tahun 2015 jenis karya penelitian jurnal ilmiah dengan judul “Aplikasi E-Zakat penerimaan dan penyaluran menggunakan *Fuzzy C-Means* (Studi kasus : Lazismu Pekanbaru). Rudi Julian Eka Putra bersama dua rekannya melakukan penelitian uji kelayakan mustahik dalam penerimaan dana zakat menggunakan metode *Fuzzy C-Means* yang dirancang oleh Rudi Julian Eka Putra bersama dua rekannya. Pada penelitiannya ini, bisa dipetik hasil bahwa penerimaan dan penyaluran zakat online melalui aplikasi dinilai efisien serta keputusan yang dihasilkan melalui metode tersebut pada Lazismu Pekanbaru mendekati angka sempurna jika diukur dengan simulasi Microsoft Excel. Secara umum, 8 dari 10 uji yang dilakukan menunjukkan kelayakan mustahik dalam menerima zakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada *Fuzzy C-Means*, yang mana metode ini yang akan menentukan kelayakan mustahik. Nantinya para mustahik akan diklasifikasikan dengan beberapa parameter, antara lain : Indeks kondisi keluarga, Indeks kondisi keluarga II, Indeks kepemilikan barang, Indeks data keluarga, dan Indeks indikator keimanan. Sistem ini ini diberi nama “*Sistem Kelayakan Mustahik Zakat*” (SKMZ). Dalam hal ini, pegawai Lazismu Pekanbaru yang telah ditunjuk sebagai *user*, akan melakukan survei kepada semua calon mustahik. Nantinya setiap mustahik akan dikelompokkan dan data mereka akan diolah menggunakan sistem SKMZ untuk menentukan kelayakan mustahik. Peran sumber daya manusia dalam hal ini hanya sebatas survei dan memasukkan data mustahik.

Perbedaan nampak jelas dari penelitian yang sedang penulis teliti. Pada penelitian penulis, penulis fokus untuk meneliti kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Lazismu Kota Semarang dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Penulis tidak meneliti uji kelayakan mustahik yang diolah dengan sistem *Fuzzy C-Means*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rudi Julian Eka Putra dan dua rekannya tidak menyinggung sumber daya manusia yang dimiliki Lazismu Pekanbaru. Maka, penulis menarik kesimpulan bahwa penelitian yang sedang penulis teliti berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Julian Eka Putra bersama dua rekannya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh A Muhtadi Ridwan pada tahun 2002 jenis karya penelitian jurnal ilmiah dengan judul “Aplikasi Pengelolaan Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah (LAGZIS) Kota Malang”. Menurutnya, lembaga zakat, infaq, shadaqah (LAGZIS) Malang sudah memenuhi persyaratan secara formal sebagai lembaga pengelola ZIS meskipun belum dikukuhkan oleh pemerintah. Secara badan hukum atau legalitas, Lagzis Malang adalah lembaga legal dalam pengelolaan ZIS. Lagzis Malang dapat dikategorikan sebagai lembaga ZIS yang modern dalam pengelolaan dana yang dimiliki. Lembaga ini mengadopsi sistem manajerial modern dengan memperhatikan aspek-aspek manajemen. Jika dilihat dari segi syariah, Lagzis Malang sangat memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan zakat, infaq, shadaqah. Lagzis Malang juga sangat memperhatikan mekanisme kerjanya yang memprioritaskan kemaslahatan umat dan mendukung penuh dakwah Islamiyah. Maka, bisa ditarik hasil bahwa lembaga ZIS yang ada di Malang ini relatif baik dengan melihat ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang nomor 38 tahun 1999 tentang Lembaga Pengelolaan Zakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan terhadap studi kasus dalam rangka mendapat keutuhan dan kedalaman terhadap subyek yang diteliti. Penggalan data diambil dari wawancara, observasi lapangan, serta mencermati data-data yang tersedia. Adapun proses observasi dilakukan melalui tiga tahapan. *Pertama*, mengamati semua personalia yang ada di Lagzis Malang. *Kedua*, melakukan wawancara berkenaan dengan model kerja yang ada di Lagzis Malang. *Ketiga*, mengkompromikan hasil temuan lapangan dengan landasan teori yang telah disusun.

Penelitian yang dilakukan oleh A Muhtadi Ridwan berfokus pada pengelolaan di salah satu lembaga zakat yang ada di kota Malang, yaitu Lagzis Malang. A Muhtadi Ridwan hanya sebatas meneliti manajerial pengelolaan ZIS (Zakat, Infaq, Shadaqah). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah meneliti keseluruhan manajemen keuangan yang ada pada Lazismu Kota Semarang melalui aplikasi komputer.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Hafizi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2017 jenis karya penelitian skripsi dengan judul penelitian “Modernisasi Pengelolaan Zakat di Lazismu”. Yang menjadi corak dari penelitian ini adalah bagaimana Hafizi memaparkan ciri pengelolaan zakat dengan sistem modern serta mengulas apakah Lazismu menggunakan sistem modern dalam mengelola zakat. Dua hal ini yang menjadi garis besar Hafizi dalam melakukan

penelitiannya. Hafizi memaparkan bahwa Lazismu menjadi sorotan atau perhatian publik karena perkembangan Lazismu dalam mengayomi umat melalui program, pengelolaan, pendistribusian, pemberdayaan yang bersifat amanah, transparan, dan professional. Lazismu sebagai lembaga amil zakat yang disahkan oleh departemen agama menjalankan tugas tanpa adanya batasan, oleh sebab itu sampai saat ini Lazismu masih *eksis* berdiri dengan banyaknya tingkat daerah maupun cabang. Dari penghimpunannya, Lazismu memiliki dua jenis yakni sistem digital (online) dan sistem tradisional (tatap muka). Sistem digital adalah sistem yang mengikuti perkembangan zaman dengan tujuan untuk lebih mudah menjangkau *muzakki* melalui *website*, spanduk, dan media cetak lainnya yang kemudian pembayaran bisa melalui *transfer* ke rekening milik Lazismu yang sudah tersedia. Sedangkan sistem tradisional adalah sistem yang dilakukan secara tatap muka dengan mekanisme pegawai Lazismu mendatangi rumah atau kediaman *muzakki* untuk melakukan transaksi pembayaran atau seorang *muzakki* datang ke kantor Lazismu secara langsung. Dalam pendistribusiannya, Hafizi memaparkan bahwa ada dua jenis pendistribusian dana ZIS, yakni pendistribusian produktif dan pendistribusian konsumtif. Pendistribusian produktif ialah pemberian kebijakan terhadap *mustahiq* guna mendukung usaha yang dimiliki. Sedangkan pendistribusian konsumtif ialah penyaluran dana tunai dengan pemberian kebutuhan pokok sehari-hari.

Dari pengertian di atas, Hafizi menyimpulkan bahwa ciri pengelolaan ZIS modern adalah Terorganisasi, Legalitas, Universal, Berprinsip, Terstruktur, Termanajemen, Berkemajuan atau berkembang, Sumber Zakat, Lembaga/Badan Amil, Tugas dan fungsi berjangka panjang. Selain itu, Hafizi menarik hasil sistem pengelolaan di Lazismu tergolong modern meskipun tidak sepenuhnya Lazismu menerapkan sistem modern dalam pengelolaan dana ZIS. Metode penelitian yang dipakai oleh Hafizi adalah metode kualitatif pustaka, yang mana segala informasi didapatkan melalui sumber buku, majalah, koran, catatan, maupun sumber pustaka lainnya. Untuk menjaga objektivitas data yang didapat, Hafizi menggunakan metode kualitatif-interpretatif. Sebagai peneliti, Hafizi membagi dua klasifikasi jenis sumber referensi atau buku, yakni referensi primer dan sekunder. Sumber primer untuk membahas persoalan dominan, sedangkan sekunder membahas persoalan sebagian kecil atau sebagai data pendukung. Yang kemudian data diolah dengan sumber data yang didapat dari pustaka dilanjutkan dengan menguraikan teori yang ada sebelumnya.

Berbeda dengan apa yang sedang penulis teliti. Bahwa penelitian yang dilakukan oleh Hafizi hanya sebatas mengulas ciri pengelolaan ZIS modern dan mengulas apakah pengelolaan ZIS di Lazismu tergolong dalam pengelolaan modern. Penulis meneliti sumber daya manusia serta alat yang digunakan Lazismu dalam pengelolaan dana ZIS. Dari uraian di atas bisa dipastikan bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh Hafizi pada tahun 2017 berbeda dengan penelitian yang sedang penulis teliti saat ini.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Lusi Fatmawati pada tahun 2017 jenis karya penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Shariah Complaine, Transparansi, Akuntabilitas, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Pengelolaan Zakat” Studi pada Organisasi Pengelola Zakat di Kabupaten Sukoharjo. Objek dari penelitian ini melibatkan banyak Pengelola Zakat di Kabupaten Sukoharjo, diantaranya : Badan Amil Zakat Daerah (BAZDA), Lembaga Amil Zakat (LAZ) baik masyarakat atau swasta, serta Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang menjalankan fungsi dalam pengelolaan dana zakat secara efektif. Ada empat poin hasil yang dipaparkan oleh peneliti sebagai bentuk hasil penelitian yang dilakukannya, diantaranya : *Pertama*, peneliti menganggap bahwa *Shariah Complaine* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan dana zakat. Apabila *Shariah Complaine* mengalami peningkatan 1% maka akan menambah kualitas pengelolaan dana zakat sebesar 25,6% dan dari angka ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan dana zakat di Kabupaten Sukoharjo telah dilakukan berdasarkan prinsip syariah. *Kedua*, peneliti memaparkan bahwa transparansi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan dana zakat di Kabupaten Sukoharjo. Apabila transparansi mengalami peningkatan sebesar 1% maka sama saja dengan menambah kualitas pengelolaan dana zakat sebesar 42,3%. *Ketiga*, peneliti beranggapan bahwa akuntabilitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan dana zakat di Kabupaten Sukoharjo. Apabila angka mengalami kenaikan sebesar 1% maka meningkat pula kualitas pengelolaan dana zakat sebesar 57,3%. *Keempat*, dalam penelitiannya dimuat bahwa kompetensi amil sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan dana zakat di Kabupaten Sukoharjo. Apabila angkat kompetensi amil naik 1% selaras dengan meningkatnya kualitas pengelolaan dana zakat sebesar 43,7%. Dari keempat poin tersebut dapat disimpulkan bahwa *Shariah Complaine*, transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi amil dapat mempengaruhi kinerja dari pengelolaan dana zakat di Kabupaten Sukoharjo dengan nilai persentase yang berbeda. Penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 199 amil zakat yang ada di Kabupaten Sukoharjo sebagai populasi dalam penelitian. Dalam pengambilan sampelnya, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *random sampling*. Dalam teknik pengambilan data, peneliti menggunakan tiga teknik, yaitu : Menyebar kuesioner kepada amil, melakukan wawancara topik penelitian, serta memanfaatkan dokumentasi yang terdapat pada lembaga zakat yang dijadikan sebagai objek.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan penulis teliti. Sebagaimana yang telah penulis sampaikan pada peninjauan di atas bahwa penulis fokus meneliti bagaimana kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Lazismu Kota Semarang dalam mengoperasikan aplikasi keuangan yang dimilikinya. Serta bagaimana langkah Lazismu Kota Semarang dalam meningkatkan mutu dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut juga berbeda, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana penulis menggali kebenaran lebih dalam dari objek penelitian penulis.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Siti Duriyah pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Manajemen Pendistribusian Zakat (Studi Kasus pada Lazismu PDM Kota Semarang)”. Ada beberapa poin hasil dari penelitian ini, diantaranya: *Pertama*, Perencanaan pendistribusian yang dilakukan oleh LAZISMU PDM Kota Semarang tidak lepas dari delapan asnaf yang berhak menerima zakat, diantaranya; fakir, miskin, amil, muallaf, memerdekakan budak, ghorim, dan jihad dijalan Allah, dan ibnu sabil. *Kedua*, Pengorganisasian pendistribusian LAZISMU PDM Kota Semarang diantaranya; penghimpunan, pendayagunaan dan pengembangan. Dimana masing-masing cabang melakukan pengumpulan zakat dan mendistribusikannya kepada mustahiq yang berada pada wilayah sekitar cabang, dan kemudian masing-masing cabang membuat suatu laporan kegiatan yang telah dilaksanakan. *Ketiga*, Pengawasan pendistribusian LAZISMU PDM Kota Semarang; Para relawan yang berada dilapangan ketika pendistribusian zakat, seperti beasiswa, karena pada saat itu pembinaan sekaligus pencarian beasiswa. Bentuk pengawasan yang ada salah satunya dengan pengumpulan hasil pendistribusian dan laporan dari masing-masing cabang LAZISMU PDM Kota Semarang yang tersebar di Semarang. Siti Duriyah dalam penelitiannya menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi kemudian data dianalisis menggunakan teknis analisis deskriptif guna mendapatkan data yang lebih valid dan kredibel.

Penelitian yang dilakukan Siti Duriyah ini jelas berbeda dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Siti Duriyah berfokus pada sistematika dan kendala dalam pendistribusian zakat di Lazismu Kota Semarang. Sedangkan penulis meneliti tentang sistem aplikasi baru yang digunakan oleh Lazismu Kota Semarang dalam membantu kinerja operasionalnya, lebih khusus pada divisi keuangan. Perbedaan fokus penelitian ini dapat dijadikan ukuran bahwa kedua penelitian ini memiliki perbedaan yang jelas.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif. Metode ini sudah menjadi tradisi dalam penelitian ilmiah dalam dimensi keilmuan seperti sosial, pendidikan, budaya, dan psikologi (Tjipto, 2006 : 10). Penelitian kualitatif sendiri merupakan sebuah jenis penelitian yang hasil dari penelitian tersebut tidak melewati proses perhitungan statistik atau bentuk hitungan lain (Gunawan, 2013 : 143). Penelitian kualitatif bersifat alami dimana seorang peneliti berperan sebagai alat dalam pengumpulan data yang didapat secara langsung di lapangan dari tangan pertama (Rahardjo, 2010 : 56).

Menurut Sugiyono (2012: 8) Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*) disebut metode kualitatif karena data yang diperoleh atau yang terkumpul analisisnya bersifat kualitatif. Pada penelitian ini, penulis memperoleh data secara langsung di lapangan guna secara gamblang dan terstruktur terkait tentang Implementasi SDM dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang. Penulis diberi akses guna melakukan penelitian di kantor daerah Lazismu Kota Semarang yang berada di Jalan Wonodri Baru Raya, Wonodri, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara intensif untuk mengeksplorasi atau memotret situasi kondisi masyarakat secara mendalam dan menyeluruh (Sugiyono,2010: 209).

2. Sumber Data

Data merupakan serangkaian informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian, tidak semua informasi bisa disebut sebagai data. Informasi yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan saja yang dapat disebut sebagai data

(Maleong,2004 : 3). Sedangkan sumber data merupakan subjek darimana peneliti dapat memperoleh data untuk dapat digunakan dalam penelitiannya (Eri, 2018 : 29)

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data pokok yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian untuk menjawab masalah yang akan dipecahkan dan didapat dari data utama (Azwar,2007 : 91). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari Kepala Devisi Keuangan, Staf Devisi Keuangan, Kepala Devisi Pendayagunaan dan Distribusi, dan Direktur Eksekutif atau Kepala Kantor Lazismu Kota Semarang.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang berfungsi untuk mendukung data utama, sumber data sekunder berasal dari selain sumber data utama (Hadi,1998 : 11). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui arsip-arsip dokumen resmi milik Lazismu Kota Semarang, riwayat penggunaan aplikasi Sim-Ziska, buku, jurnal, serta pembendaharaan literasi lainnya yang memiliki relevansi terhadap penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk menggali informasi guna mendapatkan data untuk penelitian dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan responden (Soewadji,2020 : 152). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode wawancara guna mendapatkan data terkait penelitian yang sedang penulis teliti dengan menyiapkan beberapa pertanyaan untuk diajukan dalam memperoleh data. Responden dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Kepala Divisi Keuangan Lazismu Kota Semarang 2) Kepala Divisi Pendayagunaan dan Distribusi Lazismu Kota Semarang 3) Staf Divisi Keuangan Lazismu Kota Semarang 4) Direktur Eksekutif Lazismu Kota Semarang

b. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek yang diperlukan untuk menangkap gejala yang sedang diamati, informasi yang didapat kemudian ditulis dan dianalisis (Sugiyono,2014 : 203). Hal yang

menjadi perhatian khusus penulis dalam melakukan observasi yakni menganalisis aktivitas dari operasional kantor daerah Lazismu Kota Semarang khususnya pada pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Penulis juga menganalisa aktivitas pesonalia dari Lazismu Kota Semarang guna memperoleh data yang dicari.

c. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002: 206) Dokumentasi merupakan cara mencari data mengenai variabel yang dibutuhkan berupa catatan, foto, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan lainnya. Pengumpulan data menggunakan metode ini guna memperoleh data dengan menggunakan dokumentasi untuk mencari pengertian, bukti, sebab, dan lainnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini. Dokumentasi diperoleh dari buku-buku, arsip resmi kantor daerah Lazismu Kota Semarang, foto aktivitas operasional kantor, dan riwayat penggunaan aplikasi Sim-Ziska.

4. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dalam membandingkan hasil terhadap objek penelitian dengan memanfaatkan hal yang lain (Maleong, 2004 : 330).

Denzim (dalam Maleong, 2004: 330), mengklasifikasikan triangulasi dalam empat macam, yaitu : triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi pemeriksaan, dan triangulasi teori. Dalam hal ini, penulis menggunakan triangulasi Sumber dan triangulasi Metode. Triangulasi sumber merupakan mengecek dan membandingkan temuan data dari narasumber yang berbeda dengan teknik yang sama dalam penelitian kualitatif. Sedangkan triangulasi metode yaitu mengecek dan membandingkan hasil temuan dari wawancara dan observasi untuk melihat titik temuan data yang sama, jika kesimpulan data yang diperoleh dari masing-masing metode memiliki kesamaan, maka data dapat dikatakan valid.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah aktivitas peneliti memilah, mengatur, mengurutkan, memberi tanda atau catatan dalam sebuah data sehingga memperoleh suatu temuan yang dapat memberikan jawaban dari permasalahan yang sedang

diteliti (Gunawan,2015: 209). Sedangkan menurut Widi (2010: 253) analisis data merupakan proses pengumpulan, pemodelan, dan transformasi yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat, memberikan saran, kesimpulan, serta memberikan dukungan dalam pembuatan keputusan.

Penulis menggunakan tiga analisis, yaitu : *Reduksi* data, merangkum dan memilah data yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. *Display* data, yaitu penyajian data dalam bentuk narasi singkat atau uraian selaras dengan sifat data itu sendiri. *Konklusi* dan *verifikasi*, yaitu kesimpulan yang diperoleh dari proses yang ada kemudian diverifikasi dengan bukti penemuan yang valid secara konsisten sehingga data tidak diragukan lagi kredibilitasnya (Sugiyono,2014: 92-99).

F. Sistematika penulisan Skripsi

Peneliti membagi kerangka penelitian menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir, dimaksudkan supaya penelitian lebih terarah, sistematis, mudah dipahami dalam menjawab permasalahan dengan sesuai tujuan yang diharapkan.

Bagian awal terdiri dari Halaman Judul, Halaman Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan, Halaman Pernyataan, Kata Pengantar, Persembahan, Motto, Abstrak, dan Daftarisi.

Bagian utama penelitian terdiri dari lima bab klasifikasi sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang menjelaskan bentuk penelitian dimulai dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, dan Metodologi Penelitian.

Bab II Landasan Teori Penelitian yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Digitalisasi Keuangan. Pada pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia berisi tentang Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan Digitalisasi Keuangan berisi tentang Pengertian Digitalisasi, Sejarah Digitalisasi, Peran dan Manfaat Digitalisasi, Pengaruh dan Dampak Digitalisasi, Efektivitas Digitalisasi, Perkembangan dan Tantangan Digitalisasi.

Bab III Gambaran Umum Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang dan . Bab ini

menguraikan Bagaimana profil Lazismu Kota Semarang, Gambaran umum Implementasi sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang, dan Upaya Lazismu Kota Semarang dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska.

Bab IV Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang. Bab ini menjelaskan Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang dan Analisis Upaya Lazismu Kota Semarang dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska .

Bab V Penutup yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran-saran sebagai tindak lanjut dan kata penutup.

BAB II

Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Edy (2009:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Tidak bisa dipungkiri bahwa Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam pertumbuhan suatu organisasi. Sumber daya manusia telah membuktikan sejak awal abad-20 telah diposisikan sebagai peranan utama yang dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal atau dengan kata lain sebagai "*Human Capital*" (Sinambela,2019: xxiv). Dengan bertambah kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi, maka akan meningkat pula perhatian sumber daya manusia di berbagai tingkat manajemen organisasi/perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi/perusahaan. (Hadi,1985: 12).

Maka dari hal tersebut, dapat kita petik pelajaran bahwa seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan organisasi di masa yang mendatang. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. (Purnaya,2016: 3). Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia harus menjadi perhatian khusus dari pimpinan jika suatu organisasi atau perusahaan ingin tetap beroperasi sebagaimana fungsinya. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan cukup mewakili bagaimana keadaan dan kualitas dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Manajemen hingga sekarang belum memiliki pengertian secara konkret, manajemen masih berkembang dan berusaha mencari pendekatan-pendekatan

sejalan dengan perkembangan zaman dan kemajuan ilmu pengetahuan melalui berbagai pendekatan dan penelitian (Effendi, 1993: 2).

Menurut ahli, manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain. Manajemen merupakan suatu kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok orang kearah tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Terry, 2014: 1).

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, keselamatan dan kesehatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi maupun individu. (Saihudin, 2019: 3). Manajemen sumber daya manusia memiliki urgensi yang tinggi bagi seorang manajer atau pemimpin. Adanya sumber daya manusia guna menghindari terjadinya ketidakefektifan kerja, ketidakadilan dalam pemberlakuan karyawan, ketidaktepatan dalam menerima serta menempatkan karyawan pada bidang kerja, dan pengelolaan SDM yang tidak aman.

Dengan segudang urgensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama untuk keadaan masa depan. Secara makro, pengembang sumber daya manusia adalah upaya dalam mengembangkan kualitas dari personalia agar mampu mengelola sumber daya yang ada sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan bersama. Sedangkan secara mikro, pengembangan sumber daya manusia hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan, meingkatkan kemampuan, serta mengelola tenaga kerja sehingga akan diperoleh produktivitas yang tinggi. (Dr. Yoyo Sudaryo dkk, 2018: 3).

Sumber daya manusia yang tidak memiliki keinginan untuk berkembang, tidak pantas dipertahankan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia memang menjadi peranan penting dalam operasional dan kemajuan perusahaan, namun sumber daya manusia yang tidak

berkualitas atau professional juga dapat menjadi faktor pemborosan dan tidak efisien dalam berbagai bentuk. Untuk mengatasi hal demikian, seorang Manajer sumber daya manusia harus dapat mengerti keadaan atau alasan individual dari sumber daya manusianya. Memahami dan memenuhi kebutuhan serta kesejahteraan mereka juga merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia agar memiliki spirit dalam berkembang menjadi tenaga kerja yang produktif dan loyal. (Dr. Yoyo Sudaryo dkk, 2018: 6).

Dalam literasi lain Arief (2020: 209) mengatakan bahwa sumber daya manusia harus didorong untuk sukses, ada dua kunci dalam mendorong mereka untuk sukses. Pertama, memberinya banyak kesempatan untuk *action* dalam rangka mengembangkan diri dan mencoba keterampilan baru atau menyelesaikan masalah yang baru. Kedua, adalah mempersiapkan mereka sebelum datangnya kesempatan untuk mengeksplere diri.

Solong (2020: 4) menuturkan bahwa untuk meningkatkan mutu profesionalisme sumber manusia ialah dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dinilai efektif untuk meningkatkan mental sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional dan mandiri. Dalam pelaksanaannya, harus berpedoman pada sistem pembinaan dan pengembangan yang ada, dan sistem tersebut harus berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir. Solong (2020: 11) melanjutkan, setidaknya ada tiga tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:

- a) Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab besar terhadap organisasi atau perusahaan.
- b) Untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan agar terdapat peningkatan keterampilan yang dimiliki sehingga dalam menjalankan pekerjaannya lebih berdaya dan berhasil guna.
- c) Untuk mengetahui bentuk-bentuk konkret pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam perubahan sikap dan perilaku yang terdapat pada *innerpersonal*.

Selain tuntutan dan program yang diadakan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia, perusahaan harus pandai mengatur

strategi dalam mendorong sumber daya manusianya memiliki inisiatif yang tinggi dalam pengembangan dirinya secara mandiri tanpa bergantung pada program perusahaan. Jika hal ini telah tertanam pada pola pikir personalia, maka secara tidak langsung divisi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut telah terbantu dalam menjalankan fungsinya. (Arief ,2020: 209).

Dalam mencapai keadaan diatas, maka dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang matang serta terukur sehingga dapat menghasilkan nilai atau *value* bagi sumber daya manusia. Menurut Solong (2020: 6) ada enam manfaat perencanaan sumber daya manusia, diantaranya:

- a) Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam perusahaan tersebut secara maksimal.
- b) Dapat meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia yang sudah ada. Hal ini bisa terjadi jika perusahaan melakukan penyesuaian-penyesuaian tertentu seperti: meningkatkan keterampilan, meningkatkan disiplin kerja sehingga seseorang dapat menghasilkan sesuatu sesuai kepentingan perusahaan.
- c) Berkaitan dengan penentuan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya. Hal ini bertujuan untuk mengisi jabatan atau divisi dalam menyelenggarakan aktivitas di masa depan.
- d) Dalam rangka pemilikan informasi ketenagakerjaan, hal ini sangat membantu satuan kerja untuk memberikan pelayanan terhadap anggota-anggotanya. Misalnya dalam menentukan masa karir tenaga kerja, maka ini harus diperhatikan dalam rangka membantu perusahaan dalam menyusun ketenagakerjaan bagi yang bersangkutan di masa depan.
- e) Dalam rangka penelitian. Penelitian akan sangat berguna ketika perusahaan harus memilih calon tenaga kerja yang dibutuhkan di masa depan. Jumlah, jenis, dan kualifikasi menjadi kunci perusahaan untuk merekrut tenaga kerja baru.
- f) Sebagai dasar bagi divisi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan program kerja dari sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia

menjadi pedoman bagi divisi manajemen sumber daya manusia sebelum menyusunnya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas pokok dari manajemen sumber daya manusia ialah merealisasikan tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, serta memenuhi tuntutan secara umum (Nurdin,2018: 4). Fendy Suhardi (2013: 17) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia secara praktis tidak jauh dari : mendapatkan orang, mempersiapkan, mengembangkan, dan memeliharanya. Fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan ke dalam dua fungsi, yakni : fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sendiri meliputi : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengarahan. Sedangkan fungsi operasional meliputi : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaann (Thamrin,2019: 3). Pada sumber literasi lain, Bangun (dalam Asmara,2020: 26) menuturkan bahwa ada beberapa fungsi departemen sumber daya manusia, diantaranya : fungsi staf, fungsi lini, mitra strategis, ahli administrasi, advokasi karyawan, agen perubahan.

Menurut Zahera (2020: 12) Manajemen Sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

a) *Planning* (Perencanaan)

Fungsi utama dari perencanaan adalah agar pimpinan dari suatu perusahaan dapat mengetahui informasi lengkap dan mendapatkan masukan atau nasihat yang berkaitan dengan pegawai.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi dari pengorganisasian ialah membentuk organisasi yang kemudian membagi dalam fungsi-fungsi yang berbeda di dalam unit-unit yang ada pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang sama.

c) *Directing* (Pengarahan)

Fungsi pengarahan berarti memberikan kesadaran kepada setiap pegawai agar mereka mau mengerjakan pekerjaan yang telah

ditentukan oleh perusahaan dengan petunjuk atau bimbingan dari pimpinan organisasi.

d) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, serta menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan target atau parameter keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Jika ditemukannya penyimpangan atau kegagalan pegawai dalam mencapai target, maka diperlukannya tindakan dari pimpinan untuk memberikan petunjuk kepada pegawai.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Marihot (2002: 3) menjelaskan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya manusia ialah untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sumanto (2020 : 31) menggambarkan bahwa antara fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia saling memiliki keterkaitan, kemudian ia mengilustrasikan dengan dunia pendidikan, bahwa fungsi pendidikan sebagai pemeran yang berupaya mencerdaskan anak didik, sementara tujuan pendidikan adalah apa yang diharapkan, yaitu mencerdaskan anak didik. Sedangkan menurut B. Werther dan Keith Davis (dalam Punaya,2016: 7) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu *“The purpose of human resource management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way”* yang artinya *“Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktivitas seseorang kepada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial”*.

Departemen manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan karyawan untuk mengeksekusi strategi-strategi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam rangka mendukung manajer pengelola dan pemimpin menjalankan tugas-tugas terkait, bagian yang mengelola SDM (MSDM) harus memiliki tujuan dan sasaran. (Harsuko,2016: 38). Penetapan tujuan manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan, jika departemen manajemen sumber daya manusia salah dalam menetapkan tujuan, maka dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan keberlangsungan organisasi (Darmadi,2018: 28).

Mamik (2014: 43) membagi tujuan manajemen sumber daya manusia menjadi dua jenis, yaitu :

a) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Secara garis kerja, departemen manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani berbagai hal yang bersangkutan dengan sumber daya manusia. Namun, seorang manajer juga harus tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

b) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Semakin rendahnya kualitas manajemen sumber daya manusia maka sumber daya manusia yang dimiliki tidak berarti sebagaimana kebutuhan organisasi.

4. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas atau kegiatan manajemen sumber daya manusia secara umum dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan dalam membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Punaya (2016: 7-9) menerangkan, paling tidak ada empat kegiatan. Yakni :

a) Persiapan dan penarikan

Pada aktivitas ini menyangkut beberapa hal, diantaranya analisis jabatan dan pekerjaan. Aktivitas ini berfungsi untuk mengetahui tugas pekerjaan dan jabatan yang ada dalam suatu organisasi serta persyaratan yang harus dimiliki oleh pegawai. Selanjutnya ialah perencanaan. Aktivitas yang berfungsi untuk menghitung serta menentukan jumlah karyawan saat ini dan masa yang akan mendatang. (Punaya,2016: 7)

b) Seleksi

Aktivitas selanjutnya yakni seleksi. Aktivitas seleksi biasanya dilakukan setelah proses penarikan selesai. Dari semua tenaga kerja akan melalui proses penyaringan guna mendapatkan tenaga kerja

yang sesuai kualifikasi dari kebutuhan organisasi. Setiap organisasi memiliki parameter serta mekanisme yang berbeda dalam menyeleksi tenaga kerja. (Punaya,2016: 8)

c) Pengembangan

Program pengembangan bertujuan untuk menambah keterampilan baru (*skill*) dari karyawan agar karyawan tidak usang dan untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukannya penilaian terhadap kinerja dari setiap karyawan sesuai dengan parameter yang telah ditentukan, hal ini berfungsi untuk mengetahui perkembangan dari setiap karyawan. Setelah melalui proses penilaian, dalam aktivitas ini juga membutuhkan pengembangan dengan cara bimbingan konseling, disiplin serta berlanjut pada pengembangan organisasi. Program pengembangan hingga saat ini masih terus berkembang. (Punaya,2016: 8)

d) Pemeliharaan

Proses pemeliharaan berfungsi untuk melihat prestasi dari setiap karyawan. Jika karyawan melakukan kinerjanya dengan baik dan benar, maka mereka harus mendapat kompensasi yang baik juga. Apabila para karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang baik selaras dengan prestasinya, maka akan melakukan kegiatan kolektif. Hal ini dapat menyebabkan hubungan buruk antara manajemen dengan sumber daya manusia. (Punaya,2016: 9)

5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan manajemen sumber daya manusia di era global tidak jauh dari lingkungan dalam perusahaan dan lingkungan di luar perusahaan yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sendiri. (Harsuko,2016: 23). Departemen manajemen sumber daya manusia bukanlah sebuah pekerjaan yang mudah. Karena departemen ini tidak hanya mengurus terkait kepentingan organisasi saja, namun juga masyarakat luas. Dalam manajemen sumber daya manusia, pasti akan menemui berbagai macam kendala yang bersumber dari luar maupun dalam organisasi, kendala inilah yang disebut dengan tantangan

manajemen sumber daya manusia. (Marihot,2002: 26) menyebutkan ada tiga tantangan, diantaranya :

a) Tantangan Eksternal

Tantangan eksternal merupakan suatu keadaan atau perubahan-perubahan yang bersumber dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi usaha peningkatan fungsi sumber daya manusia menjadi lebih sulit untuk membantu dan mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Marihot,2002: 27)

b) Tantangan Organisasional / Internal

Tantangan organisasional merupakan kendala-kendala yang berasal dari dalam organisasi yang mampu mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan-kegiatan dari manajemen sumber daya manusia. (Marihot,2002: 32)

c) Tantangan Profesional

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi yang besar dalam mendukung tercapainya organisasi. Dengan tuntutan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme, keahlian, tingkat pendidikan tertentu, atau bahkan pengalaman kerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia mampu memahami operasi organisasi baik internal maupun eksternal. Jika manajemen sumber daya manusia mampu memenuhi kriteria tersebut, maka bisa dikatakan efektif. (Marihot,2002: 36)

6. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Harsuko,2016: 38-39) sasaran dari manajemen sumber daya manusia ada 4, yaitu :

a) Sasaran Perusahaan

Adanya departemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan, dimaksudkan agar departemen ini mampu membantu manajer perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi terhadap efektivitas perusahaan serta membantu manajer dalam meningkatkan mutu kerja karyawan dan berbagai hal lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sasaran perusahaan

meliputi : perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan kerja.

b) Fungsional

Departemen sumber daya manusia harus memberikan kontribusi pada kesuksesan perusahaan, agar departemen sumber daya manusia tidak dianggap beban oleh perusahaan. Ketika departemen sumber daya manusia belum bisa memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, maka departemen ini dinilai tidak dapat memberi manfaat. Sasaran fungsional meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian secara tepat sesuai kebutuhan perusahaan.

c) Sosial

Departemen sumber daya manusia akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran secara etis dan sosial sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dengan meminimalisir dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Jika departemen sumber daya manusia salah dalam merespon tuntutan tersebut, maka akan timbul berbagai kendala atau masalah bagi perusahaan.

d) Pribadi Karyawan

Departemen sumber daya manusia akan senantiasa membantu karyawan dalam mencapai sasarannya guna meningkatkan *spirit* individu dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal. Sasaran pribadi karyawan antara lain : pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan penugasan.

B. Digitalisasi Keuangan

1. Pengertian Digitalisasi

Teknologi digital merupakan salah satu kekuatan penting dalam perubahan sosial, sebab teknologi digital mampu menghadirkan ruang publik virtual yang mana ruang tersebut mampu mengambil peran dalam transmisi informasi yang cepat antar individu dalam berinteraksi virtual (Feriyanasyah dkk, 2019: 3). Perkembangan teknologi yang begitu pesat menjadikannya sebagai alat bantu personal dalam kebutuhan sehari-hari. Tidak ketinggalan, antara teknologi dan digitalisasi keuangan bertransformasi masuk ke dalam sektor

keuangan. Terobosan atau penerapan digitalisasi keuangan ini biasa dikenal dengan *Financial Technology* atau disingkat menjadi “Fintech”. (Diyan,2020: 8)

Fintech merupakan aplikasi digital yang berguna untuk menghubungkan, meningkatkan komunikasi, meningkatkan keterlibatan antara konsumen dengan penyedia layanan keuangan. (Diyan,2020: 8). Sedangkan menurut Astri,dkk (2019: 2) fintech merupakan bentuk layanan perbankan dan keuangan yang berbasis perangkat lunak dalam memberikan jasa keuangan dengan menggunakan program komputer maupun teknologi lainnya.

2. Sejarah Digitalisasi

Pada tahun 1996, sebuah Undang-Undang Penyiaran yang baru memberikan sebuah kerangka dalam pengelolaan digitalisasi. Berkenaan dengan tawaran di tahun 1997 tentang penyiaran televisi teresterial digital di Inggris. BBC dengan antusias menerima tawaran tersebut yang akan diterapkan pada fase-fase tahun 1990-an mencakup radio dan televisi. Pada awal tahun 1998, saluran televisi digitalnya yang pertama dengan nama “BBC Choice”. BskyB, provider internasional yang telah memperkenalkan satelit lebih dari 200 saluran pada bulan September 1998. Pada saat itu, negara-negara di Eropa mengadakan satuan tugas untuk menentukan tanggal-tanggal digitalisasi di masa depan. (Asa Briggs,2006: 382)

Sedangkan di dunia penyiaran, digitalisasi dimulai sejak era 1970-an, ditandai dengan digunakannya unit TBC (*time bases corrector*) untuk proses sinkronisasi sinyal video dari luar sistem. Kemajuan terus berkembang, pada tahun 1980-an dipasarkan sebuah unit DVE (*digital video effect*) alat ini digunakan untuk memanipulasi sinyal video diam, seperti duplikasi, mozaik, *zooming, rotation*. Inovasi terus berkembang, pada tahun 1990-an mulai muncul kamera televisi versi digital dari beberapa pabrik pembuat.(Hidajanto,2017: 309)

3. Peran dan Manfaat Digitalisasi

Dengan melakukan digitalisasi pada sektor industri akan menghasilkan manfaat dan tantangan tersendiri bagi para pelakunya. Apalagi saat ini kita sedang menyiapkan diri untuk *Industrial Era 4.0* yang mana semuanya akan

digitalisasikan. Salah satu manfaat dari digitalisasi ini adalah langkah yang tepat dalam menyikapi masyarakat kontemporer Indonesia dalam memenuhi kebutuhannya. Di era pandemi seperti ini, manfaat dari digitalisasi bisa dirasakan progresnya bagi setiap pelaku UMKM. Digitalisasi tidak terbatas di suatu tempat dan mampu menjangkau lebih luas dibanding konvensional (Hadiyon, 2020: 101).

4. Pengaruh atau Dampak Digitalisasi

Dalam *New Digitalization* atau sering disebut Digitalisasi Baru, Cahyana (2016: 22) memberikan gambaran dari pengaruh positif digitalisasi bagi dunia kerja baik pemerintahan maupun non-pemerintahan. Dengan mengambil studi kasus laporan berbasis foto dan video di pemerintahan Kota Bandung, digitalisasi mampu memberikan kemudahan bagi para pegawai penda (pemerintah daerah). Dari adanya sistem ini, dinilai mampu meminimalisir terjadinya penyimpangan laporan dari bawahan kepada pemimpin serta memberikan kemudahan berupa cepatnya laporan yang langsung diterima oleh pemimpin tanpa harus menunggu hari esok.

Pengaruh dari digitalisasi atau komputerisasi saat ini ialah mentalitas para pengguna produk digital. Semua pengguna cenderung memiliki mentalitas untuk mendapatkan segala sesuatu secara instan dan ingin dipermudah dari segala hal. Salah satu penyebabnya adalah ketika para pengguna 'menyelami' dunia digital, mereka dimanjakan dengan segala kenikmatan yang serba instan dan mudah (Ignatius, 2018: 87). Selain itu, pengaruh dari digitalisasi mampu menggosok tenaga kerja manusia yang potensial. Sedangkan dalam pengoperasian setiap perusahaan tentu membutuhkan tenaga manusia dalam mengambil perannya (Gintings, 2001: 85).

5. Efektivitas Digitalisasi

Menyoal digitalisasi di dunia kerja, tuntutan baru dalam penggunaan komputer untuk melakukan pekerjaan, maka hal ini memiliki keterkaitan dengan modernisasi cara kerja karyawan. Berfokus pada penerapan teknologi dan peralatan yang digunakan oleh karyawan. Dengan penerapan digitalisasi, mampu membuat karyawan kaget dengan sistem kerja yang baru. Meskipun sebagian karyawan yang merasa tidak mampu menolak di awal, namun dengan

melihat kegunaan serta hasil yang diperoleh lebih baik dan cepat, maka karyawan akan merasakan tantangan dalam penggunaan komputer. Seiring berjalannya waktu, kebiasaan melakukan pekerjaan dengan komputer akan memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi karyawan. Dengan ini, peningkatan efisiensi serta efektivitas dapat dirasakan (Elvie,2014: 136).

6. Perkembangan dan Tantangan Komputerisasi

Tantangan dari digitalisasi sendiri adalah dapat menimbulkan hilangnya kenyamanan dan keamanan bagi pekerja, pengguna, atau sumber daya manusia yang terbiasa bekerja menggunakan manual dituntut untuk melakukan hal baru yang mana tidak semua sumber daya manusia mampu menguasai atau mengoperasikan software baru melalui komputer maupun gadget (Elvie,2014: 171).

BAB III

GAMBARAN UMUM PENGGUNA APLIKASI SIM-ZISKA DAN LAZISMU KOTA SEMARANG

A. Profil Lazismu Kota Semarang

Lazismu Kota Semarang adalah salah satu kantor “rintisan” yang dipelopori oleh segelintir personalia. Lazismu Kota Semarang didirikan pada tahun 2018 yang mana hanya dinahkodai oleh tiga personalia. Pada awal berdirinya, belum disusun struktural secara resmi. Sehingga pada saat itu, setiap personalia mengerjakan semua pekerjaan yang dapat dikerjakan. Meskipun baru berdiri, Lazismu Kota Semarang memiliki visi dan misi yang berorientasi pada kepercayaan masyarakat. Sehingga awal berdirinya Lazismu Kota Semarang sudah memiliki target capaian dalam satu tahun pertama. Saat ini, Lazismu Kota Semarang memiliki enam personalia yang bekerja di Kantor Daerah dan memiliki 18 Kantor Layanan (kecamatan), 1 Kantor Layanan Amal Usaha Muhammadiyah (KL AUM), serta 2 Kantor Layanan Majelis, Lembaga, Ortom (KL MLO).

Ada beberapa aktivitas utama yang menjadi fokus Lazismu Kota Semarang bergerak, diantaranya: bidang pendidikan, bidang sosial, bidang kesehatan, bidang dakwah, bidang kemanusiaan. Kantor Lazismu Kota Semarang beroperasi pada pukul 08.00 WIB hingga 16.00 WIB dan beroperasi pada hari Senin sampai hari Sabtu. Kantor Lazismu Kota Semarang beralamat di Jl Wonodri Baru Raya, Wonodri, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang Jawa Tengah masih satu kawasan dengan RS Roemani Kota Semarang. Adapun struktur personalia Lazismu Kota Semarang sebagai berikut :

1. Abdullah Hasan : Eksekutif Manajer
2. Arga Dahana : Eksekutif Keuangan
3. Bambang Medhy Purwanto : Eksekutif Program dan Penyaluran
4. Dian Sakinah : Eksekutif Front Office
5. Muhammad Kurniawanto : Eksekutif Fundraising
6. Citra Salsabila : Eksekutif Operasional

B. Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang

Sim-Ziska adalah aplikasi yang membantu dalam pencatatan keuangan, laporan, serta perhitungan zakat berbasis web dan android. Aplikasi Sim-Ziska dibuat oleh Lazismu Jawa Tengah yang kemudian digunakan oleh seluruh kantor daerah (kota) yang ada di seluruh Jawa Tengah, meskipun belum digunakan sepenuhnya oleh setiap kantor daerah tertentu. Aplikasi ini diproduksi sejak tahun 2019 akhir, kemudian dilakukan uji coba pada tahun 2020 dan dirilis pada tahun 2021 awal. Pada masa uji coba di tahun 2020, ditemukan beberapa masalah pada penggunaan aplikasi Sim-Ziska. Banyak ditemukan “bug” di beberapa fitur yang ada di dalamnya. Lazismu Kota Semarang adalah salah satu yang merasakan adanya masalah pada aplikasi tersebut. Diantaranya, Lazismu Kota Semarang pernah kehilangan data saat menggunakan aplikasi Sim-Ziska.

Menurut Arga Dahana (Eksekutif Keuangan Lazismu Kota Semarang), sistem keamanan pada aplikasi Sim-Ziska belum stabil sehingga masih banyak terjadinya kesalahan pada keamanan data. Selain itu, beliau menuturkan bahwa sejauh ini aplikasi Sim-Ziska belum memiliki “*backup data*” yang berfungsi untuk cadangan kedua jika suatu saat terjadinya kesalahan pada sistem aplikasi. Aplikasi Sim-Ziska juga belum terhubung dengan perbankan, sehingga masih menggunakan cara manual dalam urusan transaksi.

Aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Kota Semarang dioperasikan oleh beberapa pihak yang saling berkaitan. Untuk tingkat yang paling dasar dalam penggunaan aplikasi ini adalah Amil Representatif (AR) yang bertugas menginput data dari Muzakki kemudian diterima oleh *Front Office* (FO) yang bertugas menerima sekaligus menginput data yang masuk pada Kantor Layanan (KL) kemudian disetorkan kepada Divisi Teritori yang ada pada Kantor Daerah dan diteruskan kepada Direktur Kantor Daerah yang nantinya akan diaudit oleh Badan Pengurus (BP) Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Semarang. Selain itu, aplikasi Sim-Ziska juga dioperasikan oleh Divisi Keuangan dan Divisi Program. (Hasil Wawancara dengan Bapak Arga Dahana selaku Ketua Divisi Keuangan Lazismu Kota Semarang pada tanggal 16 Juni 2021).

Banyaknya pihak yang terkait dalam pengoperasian aplikasi tersebut, banyak temuan data yang diperoleh oleh peneliti di lapangan. Diantaranya:

1. Gambaran Kondisi Amil Representatif (AR)

Menempati posisi paling ujung dengan para muzakki, Amil Representatif memiliki peranan yang sangat penting. Amil Representatif sendiri adalah sekumpulan relawan yang dihimpun oleh Kantor Layanan (KL) untuk

membantu kinerja operasional dari Kantor Layanan itu sendiri. Amil Representatif akan diberi surat tugas oleh Kantor Layanan dalam beroperasi, tanpa adanya surat tugas tersebut maka Amil Representatif tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Tugas mereka adalah menghimpun dana dari para muzakki seperti layanan jemput zakat dan mengajukan program untuk pencairan dana dari Lazismu Kota Semarang. Selain itu mereka juga diberikan amanah untuk menginput hasil perolehannya dan mengajukan program pada Sim-Zika. Akun yang dimiliki Amil Representatif memiliki fitur hitung zakat cepat, ini berfungsi ketika mereka diminta oleh muzakki untuk menghitung kadar zakat yang harus muzakki bayarkan. Amil Representatif sendiri biasanya diambil dari personalia Ortom (Organisasi Otonom) yang ada di Muhammadiyah. Adanya Amil Representatif ini juga bagian dari kaderisasi yang diupayakan Lazismu untuk para kader Muhammadiyah agar siap untuk melanjutkan estafet dakwah di Muhammadiyah khususnya di lingkup Lazismu. Hal ini disampaikan oleh Bapak Arga Dahana dalam Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021:

“Kita sebenarnya punya banyak tenaga yang dapat membatu kinerja dari Lazismu, hanya saja selama ini tidak dimanfaatkan. Maka adanya Amil Representatif ini untuk kaderisasi kita juga. Agar nantinya, orang-orang yang mengurus Lazsimu itu orang yang paham tentang Muhammadiyah, berkompeten, dan sudah berpengalaman. Kita ambil orang-orangnya dari Ortom (Organisasi Otonom).”

Bersinggungan langsung di lapangan dalam menghimpun dana dari para muzakki, penting untuk Kantor Daerah dalam memperhatikan kondisi dari para Amil Representatif. Secara struktural, Amil Representatif posisinya milik Kantor Daerah meskipun mereka direkrut dan ditempatkan di Kantor Layanan. Mereka digaji oleh Lazismu Daerah Kota Semarang dan menjadi tanggungjawab dari Kantor Daerah mengenai kesejahteraan dan kualitas dari setiap individunya.

“Jelas mereka (Amil Representatif) menjadi tanggungjawab kami di Kantor Daerah. Mereka kami perhatikan dengan memenuhi kebutuhan mereka serta memberikannya pelatihan skill baru yang belum mereka miliki. Bagaimanapun mereka ujung tombak dari kami. Tanpa mereka tentu kita akan kesusahan dalam menghimpun dana skala besar. Yang jelas kami akan terus

meng-*upgrade* kapasitas mereka.” (Wawancara dengan Bapak Arga Dahana pada tanggal 18 Juni 2021).

Kendati demikian, Lazismu Kota Semarang tidak ingin gegabah dalam merekrut Amil Representatif sebanyak-banyaknya. Hal ini disampaikan kepada seluruh Kantor Layanan yang ada di Kota Semarang. Untuk saat ini Lazismu Kota Semarang hanya ingin fokus mendidik Amil Representatif yang ada, sebab Lazismu Kota Semarang berorientasi pada kualitas bukan kuantitas. Menurut Bapak Arga Dahana, dengan belajar mengelola sedikit yang ada untuk menjadi baik, itu lebih baik daripada memiliki banyak tenaga namun terlantarkan. Itu sebabnya tidak semua Kantor Layanan yang ada di Kota Semarang memiliki Amil Representatif. Lazismu Kota Semarang juga memiliki data yang dapat dijadikan klasifikasi untuk tiap Kantor Layanan, dari data itu akan ditemukan Kantor Layanan mana saja yang membutuhkan tenaga dari Amil Representatif. Kriteria Kantor Layanan yang dapat merekrut Amil Representatif adalah Kantor Layanan yang memiliki potensi serta muzakki yang banyak dalam perhimpunannya.

Amil Representatif masih sedikit mengeluhkan tentang kurangnya tenaga ahli yang membantu kinerja mereka. Misalnya di Kantor Layanan Lazismu Gunungpati II masih membutuhkan tenaga akuntan, sebab dari Amil Representatif yang ada sekarang, tidak ada yang memiliki latar belakang akuntansi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Tommy Setiawan (Amil Representatif KL Lazismu Gunungpati II):

“Sejauh ini hambatan kami adalah pengelolaan keuangan/akuntansi, karena kami KL baru dan belum ada tenaga ahli akuntan. Tapi semaksimal mungkin kami mengusahakan akuntansi dengan baik.” (Wawancara pada tanggal 12 Agustus 2021).

2. Gambaran Kondisi *Front Office* (FO)

Dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh stakeholder, maka kantor daerah Lazismu Kota Semarang telah memiliki *Front Office* (FO) yang mana untuk saat ini diisi oleh Dian Sakinah selaku Eksekutif di *Front Office*. Berbeda dengan personalia yang lain, tenaga kerja yang dikhususkan untuk FO ini melakukan proses seleksi. Tahun 2020 dilakukan seleksi penerimaan karyawan baru untuk menggantikan Bapak Arga Dahana yang sebelumnya merangkap tugas di divisi keuangan dan FO. Dalam

seleksinya pun dimuat beberapa kriteria yang relevan dengan tugas yang akan diberikan.

FO di kantor daerah Lazismu Kota Semarang berbeda dengan FO yang ada di kantor layanan Lazismu Se-Kota Semarang. FO di kantor daerah Lazismu Kota Semarang mengemban tugas lebih kompleks dari FO di kantor layanan Lazismu Se-Kota Semarang. Berikut beberapa tugas yang harus dikerjakan oleh FO di kantor Lazismu Kota Semarang :

- a) Melayani Muzakki yang ingin membayar ZIS dari awal hingga selesai.
- b) Melayani pendataan calon Mustahiq
- c) Melayani tamu kelembagaan sesuai prosedural (Misal: menerima telepon, surat/proposal pengajuan bantuan masuk, surat perintah, surat edaran, promosi, permintaan kerjasama)
- d) Membuat tanda terima untuk surat masuk
- e) Membuat disposisi ke Manajer untuk tindak lanjut surat masuk
- f) Mendata file surat/dokumen masuk
- g) Melakukan telemarketing dalam bentuk *share* Whatsapp, Instagram, dan Facebook

Selain dari tugas diatas, FO juga dituntut untuk bisa menawarkan suatu program kepada para Muzakki agar ikut serta berdonasi atau mendukung program tersebut. Ini menjadi tantangan bagi FO dalam kinerjanya. Pasalnya tidak mudah untuk dapat membujuk atau mengajak Muzakki untuk berdonasi dalam program yang telah dirancang oleh Lazismu Kota Semarang. Selain dari ilmu marketing yang harus dimiliki, komunikasi yang baik juga menentukan keberhasilan dari FO dalam mengajak Muzakki berdonasi. Dengan banyaknya aktivitas yang harus dikerjakan oleh FO, kinerjanya menjadi terhambat jika ada beberapa aktivitas yang harus dikerjakan bersamaan sehingga menjadikan salah satu diantaranya menjadi tertunda. Hal ini disampaikan oleh Dian Sakinah:

“Sejauh ini sih hambatannya Cuma membagi waktu aja mas. Banyak pekerjaan yang tertunda karena harus dikerjakan bersama. Belum lagi jika ada tamu. Misalnya harus setor ke bank dan input data tiba-tiba ada tamu. Akhirnya harus nerima tamu terdahulu sampai selesai.” (Wawancara pada tanggal 6 Agustus 2021).

Dari banyaknya tugas tersebut, kini FO merasa lebih ringan setelah hadirnya aplikasi Sim-Ziska, meskipun terkadang aplikasi Sim-Ziska

mengalami *trouble* sehingga harus menunda pekerjaan dan menggantinya dengan sistem manual. Dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska, akun yang dipakai oleh FO dibekali beberapa fitur, diantaranya:

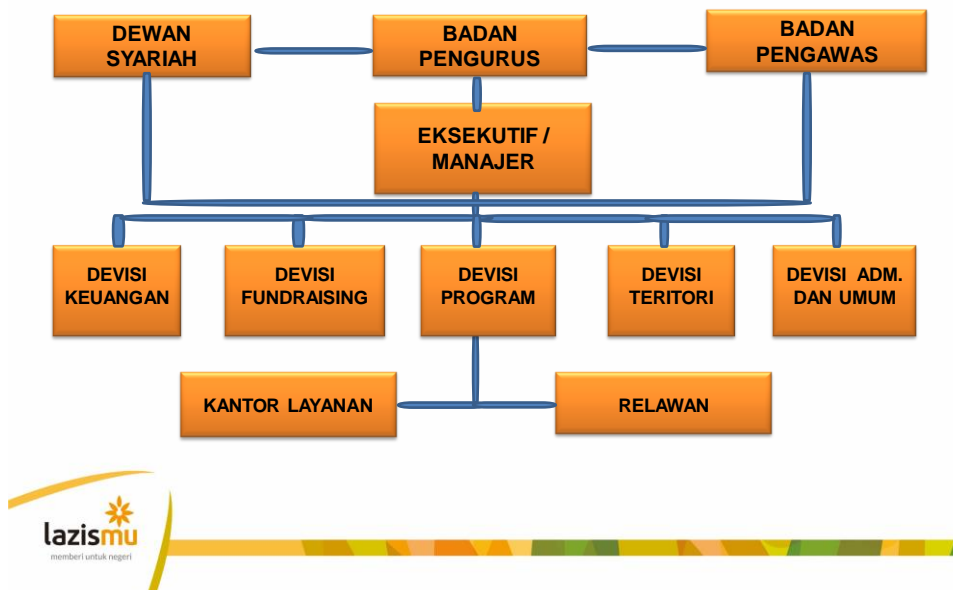
- a) Input Muzakki
- b) Input Mustahiq
- c) Transaksi donasi dan penerimaan lain
- d) Transaksi dokumen dan pengajuan
- e) Setor Amil Representatif (AR)
- f) Kasir

Fitur yang diberikan tersebut dinilai dapat meringankan beban dari FO. Meskipun dirasa lebih mudah dan lebih ringan, Dian Sakinah beranggapan bahwa penginputan harus tetap dilakukan secara hati-hati dan penuh ketelitian terlebih hasil input akan terlapor di Whatsapp blast. Sehingga bisa langsung dikoreksi atau disaksikan oleh pimpinan. Sejauh ini, Dian Sakinah belum merasa membutuhkan tenaga bantuan di *Front Office* karena dirasa masih dapat dikerjakan sendiri.

3. Gambaran Kondisi Badan Pengurus (BP)

Penulis telah memaparkan sebelumnya, bahwa Lazismu Kota Semarang memiliki Badan Pengurus dalam operasionalnya. Badan Pengurus ini juga menempati posisi utama dalam struktur organisasi Lazismu Kota Semarang. Badan Pengurus akan bertanggung jawab kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Semarang terhadap keadaan Lazismu Kota Semarang. Adapun letak struktur organisasi Lazismu Kota Semarang seperti gambar di bawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI LAZISMU DAERAH KOTA SEMARANG



Menempati posisi utama pada struktur organisasi di Lazismu Kota Semarang, Badan Pengurus tidak hanya bertugas mengawasi kinerja bawahannya saja. Namun Badan Pengurus juga memiliki tugas lain, diantaranya:

- a) Perencanaan penghimpunan dana ziska
- b) Pengelolaan dana ziska
- c) Pengendalian dalam pendistribusian, dan pendayagunaan dana ziska
- d) Pelaporan pelaksanaan pengelolaan dana ziska ke Lazismu Provinsi Jawa Tengah
- e) Pengawasan pelaksanaan pengelolaan dana ziska
- f) Evaluasi program dan pelaksanaan pengelolaan dana ziska
- g) Pembimbingan atau pembinaan kepada eksekutif/pelaksana kantor Lazismu Kota Semarang

Badan Pengurus menilai bahwa Kota Semarang sebagai ibu kota Jawa Tengah dengan luas wilayah 373,8 KM², terdiri dari 16 kecamatan sangat potensial untuk penghimpunan dana ziska, hal ini merupakan bagian tantangan dari Badan Pengurus yang ada di Lazismu Kota Semarang untuk memaksimalkan potensi tersebut dalam menghimpun dana ziska di Kota Semarang. Namun di Kota Semarang banyak berdiri lembaga zakat, juga

menjadi tantangan bagi Lazismu untuk menarik para muzaki agar mempercayakan zakatnya di Lazismu Kota Semarang. Dengan demikian, Badan Pengurus akan senantiasa temotivasi untuk selalu meningkatkan mutu kerjanya.

Namun, sangat disayangkan masih ada beberapa Pimpinan Cabang Muhammadiyah (tingkat kecamatan) yang belum membentuk Kantor Layanan Lazismu. Hal ini menjadi salah satu masalah yang menghambat Badan Pengurus dalam memaksimalkan penghimpunan ziska di Kota Semarang. Sebagaimana yang disampaikan bapak Marhaeni:

“Jujur kami masih sulit menjangkau wilayah (kecamatan) yang belum mendirikan Kantor Layanan Lazismu di tempatnya. Padahal bisa jadi wilayah tersebut memiliki potensi yang besar dalam penghimpunan ziska. Di Semarang juga sudah banyak kantor lembaga zakat. Ini terus mendorong kami harus *extraordinary* dalam bekerja.” (Wawancara pada tanggal 6 Agustus 2021).

Berbicara aplikasi Sim-Ziska, Badan Pengurus hanya dapat melihat serta mengoreksi data penghimpunan, dan pendistribusian dana ZIS (Zakat, Infaq, Shadaqah). Fungsi monitoring ini dilakukan guna mencegah kesalahan dalam pelaporan dana yang masuk dan dana yang keluar. Keduanya dapat menjadi bahan evaluasi dan tolok ukur kinerja dari Lazismu Kota Semarang. Demi menjaga kepercayaan Muzakki, Lazismu Kota Semarang terus berupaya agar penyaluran dana ZIS tepat, cepat, dan bermanfaat. Aplikasi Sim-Ziska ini membantu kinerja Badan Pengurus karena dapat menyederhanakan dan merapikan laporan dalam pemantauan. Dari kedua objek monitoring tersebut, keduanya memiliki fitur masing-masing, diantaranya:

- a) Penghimpunan
 - 1) Rekap penghimpunan
 - 2) Penghimpunan detail
 - 3) Jenis penghimpunan
 - 4) Grup zakat
 - 5) Grup infaq
 - 6) Grup infaq terikat
- b) Pendistribusian
 - 1) Pendistribusian
 - 2) Pendistribusian detail

3) Pendistribusian zakat

4) Pendistribusian infaq

Selama mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska, Badan Pengurus tidak menjumpai kesulitan maupun hambatan. Badan Pengurus merasa aplikasi ini hadir untuk membantu kinerjanya. Namun, masih banyak Kantor Layanan Lazismu PCM yang dibentuk belum semua memahami sistem pembukuan keuangan yang digunakan (misalnya aplikasi Sim-Ziska). Kondisi seperti ini secara tidak langsung bisa mengganggu atau menghambat kinerja Badan Pengurus. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Marhaeni:

“Kalau dari BP (Badan Pengurus) sendiri tidak menemui kesulitan atau hambatan mas. Cuma, masih banyak KL (Kantor Layanan) yang masih belum paham sistem pembukuan keuangan yang digunakan. Ini kan jadi sangat beresiko karena bersangkutan dengan laporan keuangan. Nanti di laporan pengumpulan dan penyaluran jadi *ruwet*.” (Wawancara pada tanggal 6 Agustus 2021).

4. Gambaran Kondisi Divisi Keuangan dan Divisi Program di Lazismu Kota Semarang

Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, Lazismu Kota Semarang memiliki beberapa divisi dalam struktural, diantaranya divisi keuangan dan divisi program. Keduanya memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan operasional Lazismu Kota Semarang.

a) Divisi Keuangan

Hampir seluruh peranan dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska, diketahui dan diawasi oleh divisi keuangan. Selaku Eksekutif pada divisi keuangan Lazismu Kota Semarang adalah Bapak Arga Dahana. Pada tahun 2019, divisi keuangan Lazismu Kota Semarang dibantu oleh staf keuangan tenaga ahli yang sekarang sudah menjabat menjadi Eksekutif Operasional, yakni Citra Salsabila. Masa awal percobaan aplikasi Sim-Ziska, Eksekutif Keuangan merasa butuh tenaga bantuan untuk membantu kinerja dari divisi keuangan di Lazismu Kota Semarang. Bapak Arga Dahana merasa berat jika harus mengerjakan segala tugas yang diberikan kepada dirinya dengan diri sendiri. Selain mengurus catatan keuangan di Kantor Daerah, divisi keuangan diamanahi untuk mempersiapkan sumber daya manusia untuk Lazismu

Kota Semarang dalam rangka menyambut penggunaan aplikasi Sim-Ziska di Kota Semarang. Hal ini terjadi mengingat belum adanya divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Semarang. Sedangkan divisi yang paling dekat dengan urgensi ini adalah divisi keuangan.

Pada tahun 2019 hingga tahun 2020 adalah kondisi yang paling menyibukkan divisi keuangan. Pada tahun tersebut, divisi keuangan memiliki beberapa agenda bersamaan baik yang dirancang oleh Kantor Daerah maupun Kantor Pusat yang harus dikerjakan. Maka konsentrasi dari personalianya menjadi terpecah. Hal ini juga mempengaruhi kurang masifnya Lazismu Kota Semarang dalam membina sumber daya manusianya dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Pada tahun tersebut, Bapak Arga Dahana selaku Eksekutif Keuangan memutuskan untuk menyelesaikan satu-persatu disamping amanah yang dilimpahkan kepada dirinya untuk mengelola sumber daya manusia untuk aplikasi Sim-Ziska. Sebagaimana yang diceritakan oleh beliau:

“Tahun 2019 sampai tahun 2020 adalah tahun yang berat bagi saya. Kamu lihat sendiri bagaimana sibuknya saya saat itu. Makanya saya mengajukan kepada pak Hasan (Eksekutif Manajer) untuk dicarikan tenaga pembantu saya. Nah saat itu kenal Citra, yaudah saya minta dia untuk bantu saya di divisi keuangan. Sekarang dia udah di Eksekutif Operasional. Gimana dulu saya ga pusing, saya dilimpahi beberapa amanah yang bersamaan, dan bahkan di luar kapasitas saya sebagai divisi keuangan. Belum lagi harus beradaptasi dengan sesuatu hal yang baru ada itu (aplikasi Sim-Ziska). Saya sendiri saja baru kenal itu aplikasi” (Wawancara dengan Bapak Arga Dahana pada tanggal 18 Juni 2021).

Kondisi saat ini, divisi keuangan kembali dinahkodai seorang saja, yakni Bapak Arga Dahana selaku Eksekutif. Beliau menuturkan, bahwa kondisi saat ini sudah mulai kembali terkendali. Hal yang menjadi fokus sekarang adalah bagaimana mempertahankan kerapihan catatan keuangan Lazismu Kota Semarang serta membuatnya lebih efektif dan ringkas. Sehingga dapat memperkecil peluang terjadinya kesalahan dalam catatan keuangan di Lazismu Kota Semarang. Maka

aplikasi ini menjadi harapan bagi divisi keuangan khususnya agar dapat membantu kinerjanya. Tidak hanya disini, Bapak Arga Dahana juga turut aktif untuk memberikan masukan-masukan kepada pembuat aplikasi ini agar dapat lebih baik lagi.

Hampir seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh Lazismu Kota Semarang pasti memiliki kaitan dengan divisi keuangan. Bahkan seluruh divisi yang ada di Kantor Daerah juga memiliki keterkaitan dengan divisi keuangan. Dalam realitanya, divisi keuangan menjadi paling ujung dalam rangka pengadaan kegiatan Lazismu Kota Semarang. Sebelum adanya aplikasi Sim-Ziska, divisi keuangan sering mengeluhkan ketidak-rapihan kondisi laporan yang diserahkan kepada divisi keuangan. Hal ini bukan karena kelalaian dari divisi keuangan, melainkan kurangnya komunikasi antara divisi lain terhadap divisi keuangan. Misalnya: pemberian laporan keuangan yang tidak disertai dengan bukti pengeluaran. Maka dengan adanya aplikasi Sim-Ziska ini membantu operasional dari Lazismu Kota Semarang menjadi lebih baik lagi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Arga Dahana:

“Kalau ditanya manfaatnya, jelas banyak. Dengan aplikasi ini saya dan rekan-rekan bisa dibantu menjadi lebih ringan dalam bekerja khususnya saya dalam masalah pencatatan. Pasalnya selama ini kita masih mengandalkan arsip manual, sehingga sangat berpotensi laporan yang hilang, rusak, dan tidak jelas. Meskipun masih ada laporan manual, itu untuk jaga-jaga saja. Sekarang lihat laporan, saya bisa memonitoring dari HP (Handphone). Ada notifikasi masuk, saya cek. Jelas lebih *simple* dan berkemajuan.” (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021)

b) Divisi Program

Tidak kalah dengan divisi keuangan, divisi program juga memiliki tingkat urgensi yang tinggi dalam keberlangsungan operasional Lazismu Kota Semarang. Pada awal lahirnya Lazismu Kota Semarang, belum terdapat divisi program. Divisi program ada sejak tahun 2018 bersamaan dengan bertambahnya personalia baru di Lazismu Kota Semarang, yakni Bapak Bambang Medhy Purwanto. Beliau selaku rekan kerja lama dari Eksekutif Manajer, Bapak Abdullah Hasan. Dengan menimbang tingkat kebutuhan operasional, maka

diadakanlah divisi program yang langsung dinahkodai oleh Bapak Bambang Medhy Purwanto.

Dengan budaya kolektif-kolegial, maka antara divisi satu dengan lainnya akan memiliki keterkaitan, terutama pada divisi program. Dengan adanya divisi ini, diharapkan agar Lazismu Kota Semarang lebih masif dalam menyalurkan dana Zakat, Infaq, Shadaqah yang diamanahkan kepadanya. Divisi program dibentuk agar penyaluran dana ZIS dapat disalurkan secara tepat, cepat, dan bermanfaat. Divisi program dituntut untuk merancang rencana penyaluran serta mengawal penyaluran dana. Pasang-surutnya program-program Lazismu Kota Semarang, maka divisi programlah yang bertanggungjawab.

Dengan begitu, divisi program akan tertantang dengan tuntutan yang diamanahkan kepadanya. Divisi ini tidak dibantu oleh staf ahli, melainkan menghimpun kerjasama dengan berbagai ortom, lembaga, maupun majelis yang ada di Muhammadiyah. Hasil kerjasama ini akan terus melahirkan program-program yang bermanfaat bagi Persyarikatan Muhammadiyah, warga Muhammadiyah, Masyarakat umum, maupun negara Indonesia. Namun tidak hanya skala nasional saja, program-program yang dirancang juga berskala Internasional. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya umat Muslim di penjuru dunia yang masih membutuhkan bantuan kemanusiaan, seperti contohnya: Muslim Rohingya, Muslim Palestina, Muslim Gaza, Muslim Afghanistan.

Dari banyaknya program yang bekerjasama dengan Lazismu Kota Semarang, divisi program merasa harus menambah anggota pada divisinya. Hal ini agar Lazismu Kota Semarang memiliki “cadangan” tenaga. Bapak Bambang Medhy Purwanto juga merasa kesusahan dalam membagi waktu di tengah pekerjaannya yang sangat banyak. Tidak hanya itu, beliau harus menjadi pelaksana lapangan yang mana tidak sesuai dengan fungsi jabatannya. Beliau menjalankan dua fungsi, yakni fungsi koordinator dan fungsi pelaksana. Selain itu Bapak Bambang Medhy Purwanto juga merasa membutuhkan “alat bantu” dalam mengerjakan pekerjaan yang ada pada lingkup divisinya. Hadirnya aplikasi Sim-Ziska dirasa sangat membantu dalam pekerjaan sehari-harinya. Aplikasi Sim-Ziska memang dirancang untuk mempermudah

pekerjaan yang ada di Lazismu di seluruh Jawa Tengah termasuk Lazismu Kota Semarang. Selain membantu pencatatan, akun yang digunakan oleh divisi program di aplikasi Sim-Ziska terdapat fitur kalkulasi, misalnya: *assignment* layak bantu beasiswa, bedah rumah, dan bantuan sosial. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Bambang Medhy Purwanto:

“Jelas aplikasi ini (Sim-Ziska) sangat membantu ri. Kalau kita terus mengandalkan kemampuan otak kita di tengah tuntutan kita yang semakin kompleks, ya pasti ga bakal mampu. Banyak program masih menggunakan cara lama, kapan kita bisa majunya? Jaman sekarang data itu menempati rating paling tinggi. Maka cara kita merawat, menyiapkan, sampai menyajikan data itu harus valid.” (Wawancara pada tanggal 7 Mei 2021).

Awal pengoperasian aplikasi Sim-Ziska memang butuh adaptasi, kendati demikian beliau (Bapak Bambang Medhy Purwanto) sudah tidak asing dengan dunia digital. Sebelum direkrut di Lazismu Kota Semarang, beliau telah memiliki pengalaman kerja di dunia yang juga menggunakan produk digital dalam operasional perusahaan tempat beliau bekerja. Hal ini menjadi modal utama untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan mampu menggunakan aplikasi itu dengan baik. Divisi program hanya dibekali fitur administrasi saja di dalam Sim-Ziska. Administrasi yang dilakukan oleh divisi program ini nantinya akan diajukan kepada Badan Pengurus dan Eksekutif manajer. Divisi program berfungsi sebagai “jembatan” antara dua pihak. Divisi program masih mengeluhkan dengan Aplikasi Sim-Ziska, karena data yang diinputkan di dalam aplikasi tersebut tidak langsung masuk pada database master yang dimiliki oleh Lazismu Jawa Tengah. Bapak Bambang Medhy Purwanto memberikan saran agar aplikasi ini bisa dikembangkan, khususnya untuk divisi program sehingga divisi program tidak perlu mengirim laporan kepada Lazismu Jateng setiap kali “tutup buku tahunan”. Selain itu juga mampu memudahkan Lazismu Jateng dalam memonitoring keadaan Lazismu di setiap daerah setiap waktu. Terakhir beliau menuturkan:

“Kalau menurut saya, aplikasi Sim-Ziska butuh pengembangan ri. Karena sampai detik ini saya masih diminta oleh Lazismu Jateng terus setiap penutupan buku tahunan. Hal ini sebenarnya bisa diakomodir oleh aplikasi ini (Sim-Ziska). Kalau semua laporan yang saya input (di Sim-Ziska) juga masuk ke database milih Lazismu Jateng, kan jadi lebih efisien.” (Wawancara pada tanggal 7 Mei 2021).

C. Upaya Lazismu Kota Semarang untuk Meningkatkan SDM dalam Mengoperasikan Aplikasi Sim-Ziska

Dengan memiliki enam sumber daya manusia dalam operasional kantor daerah Lazismu Kota Semarang, maka seorang manajer harus pintar memutar pikiran agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Lazismu Kota Semarang juga memiliki tanggung jawab kepada setiap Kantor Layanan yang ada di bawahnya sekaligus bertanggung jawab terhadap kondisi Amil Representatif yang ditugaskan membantu Kantor Layanan. Setiap divisi harus ikut serta membantu meningkatkan kualitas dari divisi yang ada pada Kantor Layanan, hal ini bukan hanya tugas dari Eksekutif Manajer. Hal ini disebabkan karena belum terbentuknya divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Semarang.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, ada dua objek yang digarap. Pertama, tugas dari Eksekutif Manajer dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di Kantor Daerah Lazismu Kota Semarang. Kedua, tugas yang ada pada divisi untuk membantu meningkatkan kualitas dari Kantor Layanan yang ada di Kota Semarang sekaligus kualitas Amil Representatif. Lazismu Kota Semarang mengakui bahwa dengan tidak adanya divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, membuat personalianya harus membagi tugas. Hal ini disampaikan oleh Bapak Arga Dahana selaku Eksekutif Keuangan:

“Idealnya memang ada. Kalau di kantor (Kantor Daerah) sudah ada divisi MSDM kan jadi lebih cepat gerakannya. Karena memang fokusnya di situ. Sedangkan jika harus rangkap seperti ini, malah jadi lambat. (Program) Jalan memang, tapi kan lambat. Keterlambatan dalam meningkatkan kualitas SDM kan menjadikan kita kalah dengan yang lainnya (lembaga ZIS).” (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021).

Berikut upaya Lazismu Kota Semarang untuk meningkatkan sumber daya manusianya:

1. Upaya Eksekutif Manajer

Bapak Abdullah Hasan sebagai Eksekutif Manajer terus berupaya untuk meningkatkan kualitas personalia yang ada di Kantor Daerah di samping

kesibukannya mengurus pekerjaan yang lain. Hal ini dilakukan demi menunjang keterampilan individu yang nantinya akan disalurkan kepada bagian yang berada di bawah Kantor Daerah, yakni Kantor Layanan. Sebagai pemegang posisi paling tinggi di Kantor Daerah Lazismu Kota Semarang, Bapak Abdullah Hasan tidak ingin jika kepemimpinannya dianggap gagal. Beliau berfokus kepada internal personalia dan operasional Kantor Daerah. Untuk itu beliau mengaplikasikan fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

a) *Planning* (Perencanaan)

Lazismu Kota Semarang biasa mengawali aktivitas dengan briefing pagi yang dipimpin langsung oleh Eksekutif Manajer guna mendapatkan informasi untuk rencana dan target untuk dilakukan hari ini dari setiap bidang. Selain itu, Eksekutif Manajer juga menerima nasihat juga masukan dari personalia untuk rencana yang akan dieksekusi. Lazismu Kota Semarang juga memiliki rapat rutin pada setiap bulan dan tahunan untuk menyusun program dan capaian yang akan dicapai pada bulan dan tahun tersebut. Hingga saat ini, Lazismu Kota Semarang masih menjaga budaya “Merencanakan sebelum bertindak”.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Eksekutif Manajer, bapak Abdullah Hasan pada wawancara tanggal 23 Januari 2021:

“Sesuai budaya yang ada di Muhammadiyah, Lazismu ingin menerapkan budaya organisasi yang baik tersebut. Tidak gegabah dan srugal-srugul dalam mengeksekusi amanah yang diberikan kepada kami. Agar amanah ini bisa tepat sasaran dan mampu melanjutkan keberlangsungan dari Lazismu Kota Semarang sendiri. Kalau asal-asalan dalam bertindak, itu bukan ciri khas dari lembaga amilnya Muhammadiyah. Harus rapi, tepat, dan efisien. Saya rasa seperti itu.”

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Eksekutif Manajer akan menempatkan sumber daya manusianya sesuai dengan potensi masing-masing personalia. Eksekutif Manajer akan melakukan pertimbangan yang matang sebelum menempatkan personalia pada divisi tertentu. Hal ini yang mendorong Eksekutif Manajer harus memahami karekteristik, kepribadian, dan keahlian yang dimiliki oleh setiap personalia. Eksekutif Manajer tidak ingin, jika

nantinya harus mengganti personalia dalam sebuah divisi yang disebabkan oleh kekeliruan dalam menilai. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Abdullah Hasan:

“Menempatkan seseorang itu tidak sembarangan ri. Harus berdasarkan pengamatan yang jeli. Karena orang yang kita pilih dan akan kita tempatkan di suatu bidang nanti, itu akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Apalagi untuk posisi yang sangat penting kedudukannya. Makanya, selain dari keputusan saya, saya juga meminta pendapat dari beberapa personalia juga. Jangan sampai kita salah menempatkan orang, kemudia kita harus menggantinya karena dirasa tidak kompeten. Itu repot dan buang-buang waktu.” (Wawancara pada tanggal 23 Januari 2021).

c) *Directing* (Pengarahan)

Dalam briefing yang diadakan setiap pagi sebelum memulai aktivitas, Eksekutif Manajer juga memberi arahan kepada bawahannya agar dapat mengusahakan apa yang telah direncanakan bersama untuk mencapai tujuan. Pengarahan itu bisa berupa metode, problem solving, serta motivasi. Hal ini perlu disampaikan kepada bawahan agar nantinya tidak menemui kesulitan dan melenceng dari garis yang telah direncanakan, karena bawahanlah yang akan menjadi eksekutor dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Abdullah Hasan:

“Sebenarnya tidak mudah ketika kita memberikan tugas kepada seseorang kemudian kita hanya menunggu hasilnya. Tidak semua orang memahami apa yang kita perintahkan dan apa yang harus mereka kerjakan. Maka pengarahan terhadap tugas yang kita berikan kepada mereka itu menjadi sangat penting dalam keberhasilan bersama. Kalau kita tidak melakukan pengarahan, pengecekan, itu bisa-bisa mereka mengerjakan asal-asalan saja. Tidak seperti yang diharapkan. Bahkan sangat jauh sekali. Gitu sejauh yang saya temui dan lakukan.” (Wawancara pada tanggal 23 Januari 2021).

d) *Controlling* (Pengendalian)

Para eksekutor setiap divisi bekerja di satu tempat (kantor) bersama Eksekutif Manajer, sehingga Eksekutif Manajer mampu

mengontrol, melihat, mengamati, serta menilai secara langsung segala tindakan dan kinerja dari bawahannya. Jika pekerjaan dilakukan diluar kantor seperti WFH (Work From Home) dan kegiatan lapangan, maka Eksekutif Manajer akan memonitoring melalui Grup Whatsapp. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Abdullah Hasan:

“Kalau untuk pengendalian, sejauh ini masih terbilang sangat mudah. Karena saya dengan rekan-rekan masih dalam satu kantor. Sehingga saya masih bisa mengontrol kinerja dari mereka. Untuk WFH sendiri paling saya mengontrol lewat grup Whatsapp atau chat personal pribadi. Jadi tidak begitu susah untuk masalah pengendalian.” (Wawancara pada tanggal 23 Januari 2021).

2. Upaya Divisi Lazismu Kota Semarang

Belum tersedianya divisi manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kota Semarang, memaksa setiap divisi harus “turun tangan” dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di bawah dari kepemimpinannya. Kantor Layanan yang ada di setiap kecamatan, bergantung skill pada Lazismu Kota Semarang. Sederhananya, jika Lazismu Kota Semarang tidak menaruh perhatian kepada Kantor Layanan, maka kualitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Layanan akan tertinggal dengan Lembaga Amil Zakat lainnya. Lemahnya sumber daya manusia di Kantor Layanan, akan mempengaruhi jumlah penghimpunan dana ZIS. Oleh sebab itu, meskipun dengan keterbatasan personalia di Lazismu Kota Semarang, setiap divisi saling bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di setiap Kantor Layanan. Berikut upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Kantor Layanan:

a) Analisis Kemampuan

Sebelum mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan di lapangan, banyak divisi manajemen sumber daya manusia yang melupakan langkah awal yang harus dilakukan, yakni menganalisis kemampuan dari sumber daya manusia yang ingin dikembangkannya. Maka dari itu, Lazismu Kota Semarang melakukan analisis kemampuan terlebih dahulu kepada personalia yang ada di Kantor Layanan. Sebab tidak semua Kantor Layanan memiliki kesulitan

dan pencapaian yang sama. Dalam langkah ini, Lazismu Kota Semarang melakukan dua hal, yakni: Menilai pencapaian Kantor Layanan dan Mencari informasi kesulitan yang dihadapi.

Melakukan penilaian terhadap Kantor Layanan juga termasuk dalam evaluasi Lazismu Kota Semarang. Setiap prestasi yang dicapai harus sesuai dengan parameter keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Lazismu Kota Semarang akan mengukur sejauh mana rencana yang telah disusun untuk dieksekusi. Tidak hanya itu, pencapaian yang digapai oleh Kantor Layanan akan dimintai pertanggungjawaban atau bukti nyata dari keberhasilan itu. Sehingga pencapaian tersebut harus berdasarkan pada data yang valid. Pencapaian yang digapai melalui Sim-Ziska biasanya berupa keberhasilan dalam pencatatan keuangan baik yang keluar maupun masuk.

Kemudian jika proses penilaian prestasi selesai, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Lazismu Kota Semarang adalah mencari informasi terkait kesulitan yang dialami oleh Kantor Layanan. Kesulitan akan diakomodir dan akan dijawab secara langsung maupun melalui kegiatan pelatihan. Kesulitan yang didapati dengan aplikasi Sim-Ziska biasanya berupa kurang pahamnya personalia dalam menggunakan fitur yang ada. Selain itu, kesalahan dalam menginput dan terjadinya *trouble* pada aplikasi Sim-Ziska membuat panik personalia. Jika kesulitan itu berupa hal yang sederhana, maka kebanyakan akan dijawab secara langsung oleh divisi yang ditugaskan untuk ke Kantor Layanan tersebut. Namun jika tingkat kesulitannya tinggi, maka akan diadakan pelatihan untuk dapat menjawab kesulitan tersebut.

Upaya ini juga dirasa membantu Lazismu Kota Semarang dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Meskipun kurang masifnya Lazismu Kota Semarang dalam mencari informasi terkait sumber daya manusianya, paling tidak hal ini bisa membantu Lazismu Kota Semarang dalam berbenah diri. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Arga Dahana:

“Kalau kami turba (Turun ke Bawah) ke Kantor Layanan, kami pasti menanyakan sejauh mana keberhasilan mereka terutama dalam memanfaatkan aplikasi Sim-Ziska. Kami juga menanyakan, kesulitan

apa yang dialami oleh mereka. Sehingga nantinya, kami bisa memberi jawaban sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal seperti ini memang masih kurang, karena seharusnya kita bisa tahu keadaan mereka sehari-hari. Tapi dari ini, kami bisa terus berevaluasi memperbaiki diri kami (Lazsimu Kota Semarang).” (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021)

b) Kegiatan Edukatif

Jika pada tahap analisis kemampuan dilakukan penilaian personal berupa mengetahui keberhasilan dan kesulitan Kantor Layanan, maka berbeda halnya dengan kegiatan edukatif. Proses ini merupakan proses kumpulan permasalahan secara global di Lazismu yang akan dijawab pada suatu kegiatan yang dihadiri oleh semua Kantor Layanan. Pada kegiatan-kegiatannya, Lazismu Kota Semarang akan memberikan kompetensi baru kepada personalia yang bekerja di Kantor Layanan.

Pada momen seperti ini, Lazismu Kota Semarang juga dapat merekatkan kedekatan dengan para Kantor Layanan. Dengan tujuan terciptanya harmonisasi dalam kepengurusan Lazismu di Kota Semarang. Kegiatan ini juga dinilai sangat berguna bagi Kantor Layanan, karena disamping bisa mengembangkan kemampuan diri juga bisa bertukar cerita antar Kantor Layanan. Kegiatan-kegiatan ini biasanya dikemas secara *have fun*. Dilakukan di tempat rekreasi alam terbuka, sehingga para peserta (Kantor Layanan) merasa nyaman dalam mengikuti kegiatan. Salah satu contoh kegiatan tersebut adalah Amil Camp dan Sekolah Amil. Keduanya adalah kegiatan-kegiatan edukatif yang diperuntukkan untuk Kantor Layanan dalam rangka mengembangkan kompetensi personalia serta menjawab permasalahan yang dihadapi baik penggunaan aplikasi Sim-Ziska atau permasalahan lain. Sebagaimana yang diceritakan oleh Bapak Arga Dahana:

“Kami terus berupaya saling membantu satu sama lain (antar divisi di Kantor Daerah Lazismu Semarang) untuk meningkatkan kompetensi yang ada di Kantor Layanan. Kami sering menemui permasalahan yang global, jadi antara Kantor Layanan satu dengan Kantor Layanan lainnya sama permasalahannya. Maka kami rasa lebih efisien jika kami jawab semua itu pada satu forum. Selain itu, kalau

kita bisa kumpul-kumpul bareng, *have fun* bareng kan jadi tambah erat hubungannya. Makanya setiap kegiatan kami kemas dengan aktivitas yang seru, tempatnya pun sering di alam terbuka. Supaya mereka tidak jenuh dan fokus bisa mengikuti acara yang kami adakan.” (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021)

c) Pelayanan Konsultasi

Dalam operasional sehari-hari, tidak bisa dipungkiri jika akan ditemukan permasalahan-permasalahan di luar kemampuan personalia. Terkadang personalia yang mengalami permasalahan tersebut bingung dalam menyelesaikannya, karena permasalahan yang dialami tersebut belum tentu bisa ditemukan jawabannya melalui internet, apalagi permasalahan dalam mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska yang dikategorikan masih sangat baru dalam penggunaannya.

Kejadian di atas dapat mempengaruhi kinerja atau operasional dari Lazismu menggunakan aplikasi Sim-Ziska. Maka dari itu, para divisi Lazismu Kota Semarang berupaya untuk bisa membantu kesulitan itu kapan saja meskipun di luar jam kerja. Pelayanan konsultasi yang diberikan kepada Kantor Layanan bisa melalui komunikasi lewat *Whatsapp* atau “Ngobrol Santai”. Komunikasi melalui *Whatsapp* biasanya dilakukan oleh Kantor Layanan yang ada di daerah yang jauh dengan Kantor Daerah Lazismu Kota Semarang atau keadaan yang harus ditangani secara langsung. Sedangkan “Ngobrol Santai” biasanya dilakukan oleh personalia yang operasionalnya dekat dengan Kantor Daerah Lazismu Kota Semarang, misalnya Kantor Layanan RS Roemani Semarang, atau personalia yang lebih nyaman jika harus bertemu sekaligus membicarakan hal yang lain di luar permasalahan penggunaan aplikasi Sim-Ziska. Seperti yang disampaikan Bapak Arga Dahana:

“Biasanya banyak Kantor Layanan yang punya masalah dan larinya langsung ke Kantor Daerah. Ya memang sudah seharusnya juga Kantor Daerah bisa membantu permasalahan mereka, apalagi terkait aplikasi Sim-Ziska. Akhirnya kami yang ada di Kantor Daerah juga harus *standby* kalau sewaktu-waktu ada masalah. Kami melayani via *Whatsapp* dan “ngobrol santai”. Yang jaraknya jauh, ya via WA. Kalau

mau sambil ngopi juga boleh. Kadang kan gitu, lebih nyaman kalau ketemu langsung.” (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2021).

BAB IV

ANALISIS IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENGOPERASIAN APLIKASI SIM-ZISKA DI LAZISMU KOTA SEMARANG

A. Analisis Implementasi Sumber Daya Manusia (Sdm) dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska Di Lazismu Kota Semarang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Tidak bisa dipungkiri bahwa Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam pertumbuhan suatu organisasi. (Edy,2009:3). Telah terbukti dalam lini masa, bahwa sumber daya manusia menempati posisi penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Maka, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendatangkan kesuksesan bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik maka kehancuran yang akan dirasakan oleh perusahaan di masa yang mendatang. (Purnaya,2016: 3).

Melirik tingginya tingkat urgensi dari sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memikirkan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang tepat demi mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya maka perusahaan sama saja memperhatikan nasibnya di masa mendatang. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan cukup mewakili bagaimana keadaan dan kualitas dari perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk mengelola itu, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Menurut Saihudin (2019: 3), Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, keselamatan dan kesehatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi maupun individu.

Berkaitan dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, peneliti menemukan fakta bahwa tidak terdapat satu divisi khusus yang bertugas mengelola sumber daya manusia yang ada di Lazismu Kota Semarang. Namun, tugas pengelolaan sumber daya manusia langsung ditangani oleh Eksekutif Manajer atau kepala kantor yang ada di Lazismu Kota Semarang. Hal ini masih dapat dikatakan relevan melihat kondisi personalia Lazismu Kota Semarang yang masih sedikit. Eksekutif Manajer dapat memegang fungsi dari manajemen sumber daya manusia disamping posisinya sebagai kepala

kantor. Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Thamrin (2019: 3) bahwa Fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan ke dalam dua fungsi, yakni : fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sendiri meliputi : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengarahan. Sedangkan fungsi operasional meliputi : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan.

Fakta ini memberi gambaran bahwa fungsi dari seorang Eksekutif Manajer tidak jauh dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, sejauh Eksekutif Manajer memiliki kapasitas dalam tersebut. Namun dalam fenomena ini, peneliti menemukan beberapa kondisi sumber daya manusia yang merasa belum sesuai kompetensi yang diharapkan. Terutama dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Berikut analisis personalia yang bersinggungan langsung dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska, diantaranya:

1. Amil Representatif

Seperti yang telah peneliti gambarkan pada bab sebelumnya, Amil Representatif memiliki peranan penting karena langsung bersinggungan dengan para Muzakki di lapangan menggunakan aplikasi Sim-Ziska. Namun, masih ada hal yang dikeluhkan oleh Amil Representatif perihal kekurangan tenaga ahli. Dengan tenaga yang terbatas itu, seharusnya menjadi tugas manajemen sumber daya manusia dalam mengatasinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Marihot (2002: 3) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Merespon hal tersebut, jika hambatan yang dialami oleh Amil Representatif tidak kunjung diberikan tanggapan atau jalan keluar, maka akan berdampak buruk di kemudian hari. Karena menurut B. Werther dan Keith Davis (dalam Punaya, 2016: 7) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktivitas seseorang kepada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial". Sejauh ini para Amil Representatif masih mengusahan secara mandiri untuk menunjang kompetensi di luar kemampuan mereka. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus, dikhawatirkan ada perhimpunan sumber daya manusia yang "mogok" kerja akibat tidak dipenuhinya hak mereka sebagai pekerja.

2. *Front Office*

Dalam kinerjanya, FO juga menggunakan aplikasi Sim-Ziska untuk membantu tugas yang diberikan kepadanya. Masih dijumpai beberapa masalah

diantaranya *trouble* yang terjadi pada aplikasi Sim-Ziska. Padahal jika menyoal digitalisasi di dunia kerja, tuntutan baru dalam penggunaan komputer untuk melakukan pekerjaan, maka hal ini memiliki keterkaitan dengan modernisasi cara kerja karyawan. Dengan ini, peningkatan efisiensi serta efektivitas dapat dirasakan (Elvie,2014: 136).

Lantas bagaimana jadinya jika alat yang diunggulkan FO masih terjadi kendala, disamping banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Tidak banyak yang bisa diusahakan dari masalah ini, sebab yang bertanggung jawab dalam pengembangan aplikasi Sim-Ziska adalah Lazismu Jawa Tengah. Namun, sudah seharusnya ada *second plan* dari Lazismu Kota Semarang dalam menghadapi fenomena ini. Sehingga pekerjaan FO tidak terkendala hanya karena hal yang ringan.

Jumlah jam kerja dengan tugas yang diberikan sangat banyak, menjadi sorotan peneliti. FO masih mengeluhkan terkait pembagian waktu dalam mengeksekusi tugasnya, disebabkan ada beberapa tugas yang di waktu yang bersamaan. Padahal tujuan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri ialah untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, keselamatan dan kesehatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi maupun individu. (Saihudin,2019: 3).

3. Badan Pengurus

Dalam menggunakan aplikasi Sim-Ziska Badan Pengurus hanya berfokus pada perhimpunan dan pendistribusian dana ZIS. Meskipun di luar penggunaan aplikasi Sim-Ziska Badan Pengurus juga memiliki beberapa tanggung jawab yang lain. Menempati salah satu utama dalam struktural di Lazismu Kota Semarang, tidak banyak hambatan maupun kesulitan dalam kinerjanya terutama dalam penggunaan aplikasi Sim-Ziska. Badan Pengurus hanya menyangkan masih banyak beberapa Kantor Layanan yang belum bisa menggunakan aplikasi Sim-Ziska, sehingga dapat mempengaruhi dari hasil kinerja Badan Pengurus Lazismu Kota Semarang.

Hal ini seharusnya menjadi perhatian juga bagi Lazismu Kota Semarang untuk mengusahakan bagaimana caranya agar Kantor Layanan yang belum menggunakan aplikasi Sim-Ziska dapat menggunakannya. Dengan begitu, kinerja dari Lazismu Kota Semarang juga lebih terbantu dengan sistem digitalisasi. Apalagi saat ini kita sedang menyiapkan diri untuk *Industrial Era*

4.0 yang mana semuanya akan digitalisasikan. Salah satu manfaat dari digitalisasi ini adalah langkah yang tepat dalam menyikapi masyarakat kontemporer Indonesia dalam memenuhi kebutuhannya. (Hadiyon, 2020: 101).

4. Divisi Keuangan dan Divisi Program

a) Divisi Keuangan

Sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya, divisi ini memiliki peranan yang penting dalam operasional aplikasi Sim-Ziska. Keseluruhan data keuangan yang ada di aplikasi Sim-Ziska di seluruh Lazismu di Kota Semarang diketahui oleh Divisi Keuangan. Pada awal hadirnya aplikasi Sim-Ziska ini sebagai jawaban atas kemajuan zaman, Bapak Arga Dahana selaku Eksekutif merasa membutuhkan tenaga bantuan, yang akhirnya dibantu oleh Citra Salsabila. Ini menandakan bahwa pada awal kedatangan aplikasi Sim-Ziska tergolong aplikasi yang menjadi beban dari Divisi Keuangan, atau dengan kata lain belum dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan. Hal ini didukung dengan kejadian hilangnya data 2019 yang ada di aplikasi Sim-Ziska.

Selain itu, ketidak-siapan Divisi Keuangan dalam menyambut aplikasi baru ini membuat Divisi Keuangan kesulitan dalam mengeksekusi program kerjanya. Di samping itu, Bapak Arga Dahana juga dibebani untuk menyiapkan sumber daya manusia yang ada di Lazismu Kota Semarang sendiri maupun di Kantor Layanan untuk pengoperasian aplikasi Sim-Ziska di tengah kondisi ketidaktahuan Bapak Arga Dahana selaku Divisi Keuangan. Namun seiring berjalannya waktu, Bapak Arga Dahana membuktikan bahwa kesulitan itu bisa diselesaikan satu persatu. Terbukti hingga saat ini Divisi Keuangan masih dipegang sendiri oleh beliau dan menggeser Citra Salsabila sebagai Eksekutif Operasional.

Bapak Arga Dahana juga sekarang merasa lebih terbantu sebab perbaikan-perbaikan yang terus diupayakan oleh Lazismu Jawa Tengah untuk menunjang kinerja di Kantor Daerah. Bapak Arga Dahana merasa lebih terbantu dengan aplikasi ini, selaras dengan apa yang disampaikan oleh Elvie(2014: 136) bahwa seiring berjalannya waktu, kebiasaan melakukan pekerjaan dengan komputer akan memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi karyawan. Dengan ini, peningkatan efisiensi serta efektivitas dapat dirasakan.

b) Divisi Program

Pada pemaparan sebelumnya tentang gambaran dari divisi program, peneliti menganalisis hasil temuan di lapangan. Peneliti menilai, bahwa ada ketidak-puasan dari divisi program terkait sistem yang ada sekarang ini. Bapak Bambang Medhy Purwanto sangat menyayangkan jika personalia pada divisinya hanya terdapat dirinya saja, beliau mengkhawatirkan jika suatu saat ada halangan dengan beliau, semua program di Lazismu berhenti disebabkan tidak memiliki tenaga cadangan (staf).

Selain itu, beliau tidak setuju jika divisi program yang ada di Lazismu Kota Semarang harus menjalankan fungsi pelaksana di lapangan, padahal idealnya sebagai kantor daerah divisi program hanya menjalankan fungsi koordinator dari setiap Kantor Layanan yang ada di Kota Semarang. Hal ini dikarenakan kurangnya Eksekutif Manajer dalam menjalankan fungsi *organizing* dalam mengelola sumber daya manusia. Padahal yang disampaikan oleh Zahera (2020: 12) Fungsi dari pengorganisasian ialah membentuk organisasi yang kemudian membagi dalam fungsi-fungsi yang berbeda di dalam unit-unit yang ada pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang sama.

Dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska, Bapak Bambang Medhy Purwanto tidak mengalami kesulitan karena beliau telah memiliki pengalaman dengan latar belakang digitalisasi. Bahkan dengan *skill* yang dimilikinya pada dunia digitalisasi, beliau memberikan banyak masukan kepada pengembang aplikasi Sim-Ziska di Lazismu Jawa Tengah. Menepis dari apa yang disampaikan oleh Punaya (2016: 7-9) bahwa proses perolehan sumber daya manusia yang kompeten harus melalui proses seleksi. Direkrutnya Bapak Bambang Medhy di Lazismu Kota Semarang menandakan bahwa tanpa proses seleksi, jika seseorang memiliki relasi dan kompetensi maka memiliki peluang untuk bekerjasama dalam sebuah perusahaan.

Dari gambaran diatas, maka peneliti bisa mengambil gambaran umum bahwa personalia yang ada di Lazismu Kota Semarang yang mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska saat ini dinyatakan layak dan kompeten. Meskipun harus membutuhkan waktu untuk beradaptasi serta terbiasa dengan masalah-masalah yang terjadi sewaktu-waktu pada aplikasi Sim-Ziska. Para pengguna aplikasi Sim-Ziska juga merasa terbantu dengan hadirnya aplikasi

ini dalam meringankan beban pekerjaannya. Dalam perolehan sumber daya manusia, Lazismu tidak terpaud pada sistem yang seharusnya ada. Tidak semua personalia yang ada di Lazismu Kota Semarang ini diperoleh melalui seleksi, misalnya: Citra Salsabila dan Bapak Bambang Medhy Purwanto yang direkrut karena relasi dan kompetensi yang dimilikinya tanpa melewati proses seleksi.

B. Analisis Upaya Lazismu Kota Semarang untuk Meningkatkan SDM dalam Mengoperasikan Aplikasi Sim-Ziska

Fendy Suhardi (2013: 17) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia secara praktis tidak jauh dari : mendapatkan orang, mempersiapkan, mengembangkan, dan memeliharanya. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, harus dibersamai dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia selayaknya menjadi perhatian dan tugas dari divisi manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan.

Sebagaimana yang peneliti temukan, bahwa pada struktural Lazismu Kota Semarang tidak terdapat divisi manajemen sumber daya manusia. Namun peneliti urai, bahwa pengembangan sumber daya manusia yang ada di Lazismu Kota Semarang dikerjakan secara kolektif-kolegial antara Eksekutif Manajer dan Divisi yang ada di bawahnya. Padahal tugas dari Lazismu Kota Semarang dalam mengembangkan sumber daya manusianya sangat banyak, dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia untuk mengoperasikan aplikasi Sim-Ziska yang peneliti soroti. Peneliti membagi dua fokus anatara upaya pengembangan Eksekutif Manajer di dalam internal Kantor Lazismu Kota Semarang dan upaya pengembangan yang dikerjakan oleh divisi yang diperuntukkan untuk Kantor Layanan.

Upaya yang dikerjakan oleh Eksekutif Manajer dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya:

1. Planning

Eksekutif Manajer terus berupaya untuk mengetahui kondisi dan capaian dari setiap pegawainya. Peneliti membaca bahwa hal ini bermaksud agar Bapak Abdullah Hasan bisa merencanakan perencanaan yang tepat sesuai dengan kondisi bawahannya (divisi). Sehingga perencanaan ini tidak dinilai memberatkan personalianya dalam mengeksekusi. Terutama dalam perencanaan yang akan dikerjakan melalui aplikasi Sim-Ziska. Meskipun masih peneliti temukan ketidak-selarasan antara perencanaan dengan fakta di lapangan.

2. Organizing

Bapak Abdullah Hasan menilai bahwa penempatan seseorang di suatu bagian (divisi) tidak boleh diisi oleh sembarang orang, beliau khawatir jika orang tersebut tidak berkompeten pada bagian tersebut. Ini menggambarkan bahwa kejelian Eksekutif Manajer dalam membagi tugas benar-benar menjalankan fungsi *organizing*. Dalam hal ini, Eksekutif Manajer tidak segan untuk meminta pendapat dari beberapa rekannya baik yang di divisi maupun badan pengurus. Sejauh yang peneliti temukan, tidak ada personalia yang mengeluhkan tentang posisi jabatannya, hanya saja peneliti temukan ketidakpuasan dalam pemberian atau pembagian program kerja. Namun, pembagian program kerja dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska dinilai masih relevan sesuai divisi-divisi tersebut.

3. *Directing*

Merangkap tugas dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, Eksekutif Manajer memberikan motivasi serta pengarahan kepada setiap divisi untuk dapat meneksekusi tugas yang telah direncanakan. Peneliti menilai bahwa fungsi pengarahan ini selaras dan telah dilaksanakan dengan baik oleh Eksekutif Manajer. Pengarahan ini juga dinilai baik, bawahan akan merasa dikawal dan diperhatikan oleh Eksekutif Manajer. Selain itu, pemberian motivasi juga dapat membangkitkan mental dari bawahan agar lebih semangat dan giat dalam mengeksekusi program kerja. Pengarahan juga dapat menepis keraguan dan kebingungan dari bawahan dalam bekerja.

4. *Controlling*

Kemudahan Eksekutif Manajer dalam mengawasi, melihat, serta mengamati divisi menjadi nilai tambahan untuk Bapak Abdullah Hasan dalam menjalankan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Peneliti melihat dalam aktivitas di Kantor Lazismu Kota Semarang, divisi atau bawahan lebih disiplin jika diawasi oleh Eksekutif Manajer, dengan kedisiplinan kinerja juga akan maksimal. Selain itu, komunikasi antara Eksekutif Manajer dan para divisi akan lebih mudah, terlebih dalam penggunaan aplikasi Sim-Ziska berkaitan kredibilitas laporan yang Eksekutif Manajer terima.

Dari keempat fungsi diatas yang dijalankan oleh Eksekutif Manajer dalam upaya meningkatkan sumber daya manusianya, peneliti menilai bahwa hal ini selayang-pandang dengan apa yang disampaikan oleh Zahera (2020: 12). Dari analisis peneliti, keempat fungsi

diatas dinilai sudah cukup dalam mengembangkan sumber daya manusia di Lazismu Kota Semarang sesuai dengan budaya kondisi organisasi yang ada saat ini.

Selain upaya yang dilakukan oleh Eksekutif Manajer, peneliti juga cantumkan upaya yang dilakukan oleh divisi-divisi yang ada di Lazismu Kota Semarang dalam mengembangkan sumber daya manusia, diantaranya:

1. Analisis Kemampuan

Dari data temuan di lapangan, tujuan dari analisis kemampuan ini adalah untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dan kesulitan Kantor Layanan dalam menggunakan aplikasi Sim-Ziska. Peneliti menilai bahwa hal ini tepat dalam menggapai efektivitas dalam bekerja. Selain menghemat waktu dan tenaga, langkah ini juga dinilai dapat memberikan jawaban yang tepat sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Peneliti menilai, kekurangan dari langkah ini ialah keharusan personalia yang ada pada divisi Lazismu Kota Semarang mengunjungi setiap Kantor Layanan yang ada di Kota Semarang, sehingga akan memakan waktu lama dalam mendapatkan keseluruhan informasi.

2. Kegiatan Edukasi

Kegiatan ini merupakan produk dari Lazismu Kota Semarang yang ditunggu-tunggu oleh Kantor Layanan. Tanggung jawab yang diemban untuk mengembangkan sumber daya manusia harus memiliki bentuk konkret. Menurut analisis peneliti, produk ini dinilai sangat tepat. Peneliti menggambarkan produk ini bagaikan vitamin untuk orang yang sedang sakit. Dalam penyelenggarannya, kegiatan-kegiatan ini tidak hanya terdapat satu benefit saja melainkan banyak manfaat yang didapat, baik dari Lazismu Kota Semarang sendiri maupun Kantor Layanan yang menghadirinya.

Kegiatan ini juga banyak didominasi oleh permasalahan dalam penggunaan aplikasi Sim-Ziska. Permasalahan tersebut paling banyak diangkat dalam kegiatan ini. Peneliti membaca, jika kegiatan ini terus dijalankan dan dikembangkan, maka sumber daya manusia yang dimiliki akan bertambah kemampuannya juga akan menghasilkan terobosan atau masukan baru kepada Lazismu Jawa Tengah dalam melakukan pengembangan aplikasi.

3. Pelayanan Konsultasi

Respon divisi yang ada di Lazismu Kota Semarang adalah wujud nyata keseriusan para personalia divisi dalam mengembangkan sumber daya manusia

dalam pengoperasian aplikasi Sim-Ziska. Buktinya, para divisi bersedia jika diminta pelayanan di luar jam kerja mereka, artinya para divisi menilai bahwa penggunaan aplikasi Sim-Ziska digunakan sewaktu-waktu kapan saja penggunanya menggunakan, meskipun di luar jam kerja para divisi yang ada di Lazismu Kota Semarang. Jika respon terhadap permasalahan dalam penggunaan aplikasi Sim-Ziska harus sesuai dengan jam kerja, maka jawaban dari permasalahan yang tertunda tersebut akan berdampak pada kepuasan Kantor Layanan dibawah tanggungjawab Lazismu Kota Semarang.

Upaya kolektif para divisi ini merupakan wujud dari loyalitas para divisi terhadap Lazismu Kota Semarang, padahal hal ini diluar dari tugas mereka. Peneliti menyatakan bahwa upaya-upaya yang muncul secara mandiri pada personalia dalam mengembangkan sumber daya manusianya, didorong oleh spirit kemajuan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik di masa mendatang. Peneliti menemukan keterbalikan relevansi antara teori dengan fakta di lapangan, Hadi(1985: 12) mengatakan meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi/perusahaan. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan divisi manajemen sumber daya manusia. Sejauh yang peneliti temukan, Lazismu Kota Semarang hingga sekarang tidak memiliki divisi manajemen sumber daya manusia, namun Lazismu Kota Semarang terus mengadakan pengembangan sumber daya manusianya dengan tenaga yang ada sekarang dan dikerjakan dengan bersama.

Peneliti juga menemukan pengembangan aplikasi Sim-Ziska dari mulai rilis tahun 2019 hingga sekarang tahun 2021. Diantaranya: pada tahun 2020, aplikasi Sim-Ziska berhasil menambah dua fitur, fitur tersebut adalah fitur “Fungsi Pelayanan Teritori” dalam hal ini dioperasikan oleh akun milik Eksekutif Manajer dan fitur “PSAK (Pengakuan Standar Akuntansi Keuangan)”, fitur ini berguna untuk penyediaan form pelaporan yang berhubungan dengan akuntansi. Fitur PSAK ini dioperasikan oleh divisi Keuangan yakni Bapak Arga Dahana. Kemudian di tahun 2021 berhasil mengembangkan kembali dua fitur, yakni fitur “Pelaporan Baznas” yang berfungsi untuk mensinkronisasikan antara bentuk pelaporan Lazismu Kota Semarang dengan Lembaga Baznas Kota Semarang. Kemudian fitur tambahan yang diperuntukkan untuk Amil Representatif guna menginput sekaligus mencetak laporan terima dari Muzakki saat melakukan fundrising atau penjemputan zakat di rumah Muzakki, fitur ini otomatis akan diketahui oleh admin di Kantor Layanan dan otomatis masuk ke dalam

database Lazismu Kota Semarang sekaligus Lazismu Jawa Tengah sebagai pusat dari pengembangan aplikasi ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lazismu Kota Semarang hingga sekarang ini belum memiliki divisi manajemen sumber daya manusia. Fungsi dari divisi manajemen sumber daya manusia saat ini dijalankan oleh Eksekutif Manajer. Dalam prakteknya, dijumpai banyak permasalahan yang disebabkan oleh aplikasi Sim-Ziska maupun personalia. Kendati demikian, semua personalia dapat mengatasinya dan merasa terbantu dengan adanya aplikasi Sim-Ziska dalam rangka membantu kinerja mereka. Berikut personalia Lazismu Kota Semarang yang menggunakan aplikasi Sim-Ziska :
 - a. Amil Representatif
 - b. *Front Office*
 - c. Badan Pengurus
 - d. Divisi Program dan Divisi Keuangan
2. Dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, Lazismu Kota Semarang saling bekerjasama antara Eksekutif Manajer dengan Divisi-divisi yang ada di bawahnya. Sinergi ini dilakukan untuk memaksimalkan upaya meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Lazismu Kota Semarang. Eksekutif Manajer mengambil peran untuk peningkatan sumber daya manusia internal kantor, beberapa upayanya sebagai berikut:
 - a. *Planning*
 - b. *Organizing*
 - c. *Directing*
 - d. *Controlling*

Sedangkan personalia yang ada pada divisi Lazismu Kota Semarang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia yang ada di Kantor Layanan (eksternal), diantara upayanya sebagai berikut:

- a. Analisis Kemampuan
- b. Kegiatan Edukasi
- c. Pelayanan Konsultasi

B. Saran

Berdasarkan latar belakang problematika dan analisa yang peneliti temukan di lapangan, maka peneliti memberikan saran. Diantaranya:

1. Mengadakan divisi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola personalia yang lebih baik
2. Terus mengadakan perbaikan serta pengembangan Aplikasi Sim-Ziska agar tidak menjadi penghambat personalia dalam mengeksekusi tugasnya
3. Mengadakan pengkajian secara serius untuk mempersiapkan SDM yang mumpuni di masa yang akan mendatang
4. Menambah jumlah personalia untuk setiap divisi dalam rangka mengurangi resiko terhentinya kegiatan dalam mencapai tujuan yang disebabkan karena kekosongan divisi
5. Mengembangkan sistem keorganisasian sesuai dengan fungsionalnya secara baik dan benar
6. Mengadakan perhatian khusus dalam pemeliharaan aplikasi Sim-Ziska dengan turut aktif memberi inovasi serta masukan kepada Lazismu Jateng dalam melakukan pengembangan aplikasi Sim-Ziska.

C. Penutup

Dengan mengucap rasa syukur kehadirat Allah SWT atas anugerah rahmat, hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Tentunya skripsi ini masih terdapat kekurangan oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu dakwah bagi penyusun khususnya dan para pembaca umumnya.

Wallahu a'lam bissawab

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadjayadi, Cahyana dkk. 2016. *Melesat atau Kandas? New Indonesia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlian, E. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Briggs, A.2006. *Sejarah Sosial Media. Indonesia*. DIY: Yayasan Obor Indonesia.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Djamal, Hidajanto dan Andi Fachruddin.2017.*Dasar-dasar Penyiaran: Sejarah, Organisasi, Operasional, dan Regulasi: Edisi 2*. Jakarta: Prenada Media.
- Effendi, Usman. 1998. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Eko,Ignatius. 2018. *Kumpulan Essay: Srawung Menuju Peradaban Kasih*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata
- Feriyansyah, Feriyansyah dkk. 2019. *Kewargaan Digital: Warga Digital dalam Kepungan Hiperkoneksi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Gintings, E P dan M P Ambarita. 2001. *Bank Penkreditan Rakyat PT Pijer Podi Kekelengan,desa Simanem*. Michigan: BPK Gunung Agung
- Gunawan, I. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Amirul dkk. 1998. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hadi, Susetya. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai)*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia

- Idris, A. (2010). Model Peningkatan Kualitas SDM Penduduk Usia Kerja yang Unggul Professional dan Islami. *Jurnal ekonomika*, 1(1), 38808.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen SumberDaya Manusia (MSDM)*. Surabaya : PT Scopindo Media Pustaka
- Lazismu.org. (2019). Latar Belakang Lazismu. Diakses pada 15 Februari 2021, dari <https://lazismu.org/latar-belakang>
- Lestari, Diyan. 2020. *Manajemen Keuangan Pribadi Cerdas Mengelola Keuangan*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Maleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mamik. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Jawara
- Masduki, H. (2020). Internalisasi Nilai-Nilai Al-Maa'un (الماعون) Dalam Kerangka Pengembangan Kelembagaan Muhammadiyah Di Era Digital: Studi Tentang Pelayanan Jasa Berbasis Digitalisasi Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Pameka. *El-Furqania: Jurnal Ushuluddin dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 6(01), 1-20.
- Muhammadiyah.or.id. (2020). Sejarah Muhammadiyah. Diakses pada 15 Februari 2021, dari <https://muhammadiyah.or.id/sejarah-muhammadiyah/>
- Muhtadi, A. S., Saefullah, U., Rosyidi, I., & Anugrah, D. (2020). Digitalisasi dakwah di era disrupsi: Analisis urgensi dakwah Islam melalui new media di Tatar Sunda.
- Mukhadis, Amat. 2013. *Sosok Manusia Indonesia Unggul dan Berkarakter dalam Bidang Teknologi sebagai Tuntutan Hidup di Era Globalisasi*. *Jurnal Pendidikan Karakter*. Vol II : hlm. 132-133
- Mulia, Elvie. 2014. *COST REDUCTION STRATEGIES Mengoptimalkan Efisiensi dan Efektivitas Biaya Jangka Panjang Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Nurfalah, I., & Rusydiana, A. S. (2019). Digitalisasi keuangan syariah menuju keuangan inklusif: Kerangka maqashid syariah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 11(1), 55-76.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

- Rahardjo, M. 2010. *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press
- Rumondang, Astri dkk. 2019. *Fintech: Inovasi Sistem Keuangan di Era Digital*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Subadi, T. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*
- Subyantoro, Arief. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sudaryo, Yoo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Fendy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya : Airlangga University Press
- Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Solong, Aras.2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Aparatir Berkualitas*. Sleman: CV Budi Utama
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2014. *Principles of Management (Dasar dasar Manajemen)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : CV Budi Utama

Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Teori*. Jakarta : UNJ Press

Wijoyo, Hadiyon dkk. 2020. *Digitalisasi UMKM*. Solok: Insan Cendekia Mandiri

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Wawancara:

Wawancara dengan Bapak Arga Dahana selaku Eksekutif Keuangan pada tanggal 18 Juni 2021.

Wawancara dengan Bapak Bambang Medhy Purwanto selaku Eksekutif Program pada tanggal 7 Mei 2021.

Wawancara dengan Bapak Abdullah Hasan selaku Eksekutif Manajer pada tanggal 23 Januari 2021.

Wawancara dengan Bapak Marhaeni selaku Badan Pengurus pada tanggal 6 Agustus 2021.

Wawancara dengan Tommy Setiawan selaku Amil Representatif KL Gunungpati II pada tanggal 12 Agustus 2021.

Wawancara dengan Dian Sakinah selaku *Front Office* pada tanggal 6 Agustus 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. DRAF WAWANCARA

Wawancara kepada Eksekutif Manajer, Eksekutif Keuangan, Eksekutif Program, *Front Office*, Badan Pengurus, Amil Representatif:

- a. Apa kinerja yang dilakukan di Lazismu Kota Semarang?
- b. Apa saja yang dikerjakan lewat aplikasi Sim-Ziska?
- c. Tantangan dan hambatan apa yang dihadapi?
- d. Tantangan dan hambatan apa yang dihadapi dalam mengoperasikan Sim-Ziska?
- e. Fitur apa saja yang ada di akun setiap personalia pada jabatannya?
- f. Apakah pernah terjadi kesalahan dalam kinerjanya?
- g. Upaya apa yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia di Lazismu Kota Semarang?
- h. Apakah butuh diadakan divisi manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kota Semarang?

2. DOKUMENTASI KEGIATAN



Gambar 0.1

Wawancara dengan Dian Sakinah



Gambar 0.2

Wawancara dengan Bapak Bambang Medhy Purwanto



Gambar 0.3

Wawancara dengan Bapak Abdullah Hasan



Gambar 0.4

Wawancara dengan Bapak Marhaeni



Gambar 0.5

Wawancara dengan Tommy Setiawan

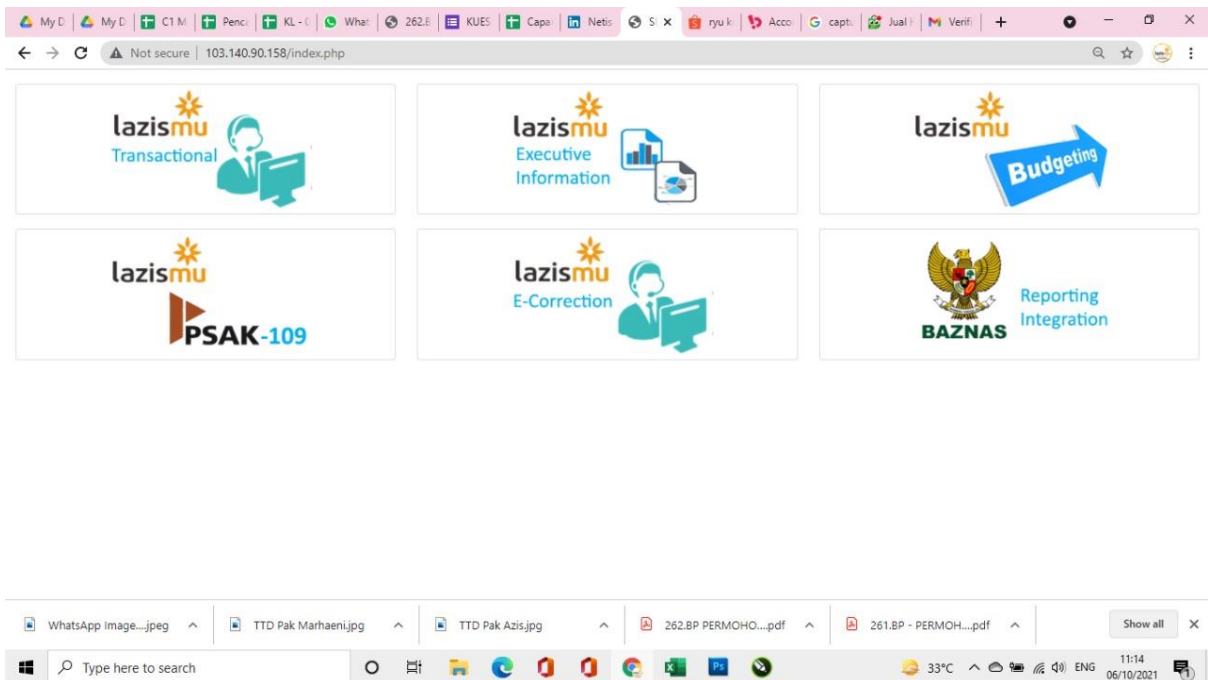


Gambar 0.6

Wawancara dengan Bapak Arga Dahana

Berikut gambar tampilan aplikasi Sim-Ziska

Gambar 0.7



Browser tabs: My D, My D, C1 M, Penc, KL - C, What, 262.F, KUES, Capa, Netis, A x, ryu k, Acce, G capti, Jual, Verifi, +

Address bar: Not secure | 103.140.90.158/simzis/dashboard_ad.php

Navigation: Masukan No Menu, Sertang (1), Pelayanan (2), Keuangan (3), Program (4), Territory (5), Direktur (6), Logout



Windows taskbar: Type here to search, 33°C, 11:16, 06/10/2021

Browser tabs: WhatsApp Image...jpeg, TTD Pak Marhaen.jpg, TTD Pak Azis.jpg, 262.BP PERMOHO...pdf, 261.BP - PERMOH...pdf, Show all

Address bar: Not secure | 103.140.90.158/simzis/dashboard_ad.php

Navigation: Masukan No Menu, Sertang (1), Pelayanan (2), Keuangan (3), Program (4), Territory (5), Direktur (6), Logout

- [11]-Master
- [12]-Transaksi
- [13]-Laporan
- 1.1.1-Locked
- 1.1.2-Petugas
- 1.1.3-Rubah Password



Address bar: 103.140.90.158/simzis/dashboard_ad.php#

Browser tabs: WhatsApp Image...jpeg, TTD Pak Marhaen.jpg, TTD Pak Azis.jpg, 262.BP PERMOHO...pdf, 261.BP - PERMOH...pdf, Show all

Windows taskbar: Type here to search, 33°C, 11:16, 06/10/2021

103.140.90.158/simis/dashboard_ad.php

Masukan No Menu [Setang \(11\)](#) [Pelayanan \(22\)](#) [Keuangan \(33\)](#) [Program \(44\)](#) [Tentoray \(55\)](#) [Direktur \(66\)](#) [Logout](#)

- (21)-Master
- (22)-Transaksi
 - 2.2.1-Donasi dan Penerimaan Lain
 - 2.2.2-Dokumen dan Pengajuan
 - 2.2.3-Setoran AR
 - 2.2.4-Kasir
- (23)-Laporan




103.140.90.158/simis/dashboard_ad.php#

WhatsApp Image...jpeg TTD Pak Marhaen.jpg TTD Pak Azis.jpg 262.BP PERMOHO...pdf 261.BP - PERMOH...pdf [Show all](#) X

Type here to search 33°C ENG 11:17 06/10/2021

Masukan No Menu [Setang \(11\)](#) [Pelayanan \(22\)](#) [Keuangan \(33\)](#) [Program \(44\)](#) [Tentoray \(55\)](#) [Direktur \(66\)](#) [Logout](#)

- (31)-Master
- (32)-Transaksi
 - 3.2.1-Setup Saldo
 - 3.2.2-Penerimaan & Penyaluran
 - 3.2.3-Batal Transaksi
 - 3.2.4-Closing
- (33)-Laporan
- (34)-Not Active
- (35)-Lap. Akuntansi



103.140.90.158/simis/dashboard_ad.php#

WhatsApp Image...jpeg TTD Pak Marhaen.jpg TTD Pak Azis.jpg 262.BP PERMOHO...pdf 261.BP - PERMOH...pdf [Show all](#) X

Type here to search 33°C ENG 11:18 06/10/2021

Browser tabs: My D, My D, C1 M, Penc, KL - C, What, 262.F, KUES, Capa, Netis, A x, ryu k, Accto, G capti, Jual, Verifi, +

Address bar: Not secure | 103.140.90.158/simzis/dashboard_ad.php

Navigation bar: Masukan No Menu, Sertang (11), Pelayanan (22), Keuangan (33), Program (44), Tertiary (55), Direktur (66), Logout

- [41]-Master
- [42]-Transaksi
 - 4.2.1-Pengajuan
 - 4.2.2-Survei & Rekomendasi
 - 4.2.3-Penyeluran & Pendataan
- [43]-Laporan



Browser tabs: WhatsApp Image...jpeg, TTD Pak Marhaen.jpg, TTD Pak Azis.jpg, 262.BP PERMOHO...pdf, 261.BP - PERMOH...pdf, Show all X

Search bar: Type here to search

System tray: 34°C, ENG, 06/10/2021

Browser tabs: My D, My D, C1 M, Penc, KL - C, (1) W, 262.F, KUES, Capa, Netis, A x, ryu k, Accto, G capti, Jual, Verifi, +

Address bar: Not secure | 103.140.90.158/simzis/dashboard_ad.php

Navigation bar: Masukan No Menu, Sertang (11), Pelayanan (22), Keuangan (33), Program (44), Tertiary (55), Direktur (66), Logout

- [51]-Master
- [52]-Transaksi
 - 5.2.1-Pengajuan KL
- [53]-Laporan



Browser tabs: WhatsApp Image...jpeg, TTD Pak Marhaen.jpg, TTD Pak Azis.jpg, 262.BP PERMOHO...pdf, 261.BP - PERMOH...pdf, Show all X

Search bar: Type here to search

System tray: 34°C, ENG, 06/10/2021

- IG1-Mester
- IG2-Transaksi
- B.2.1-Approval
- IG3-Laporan

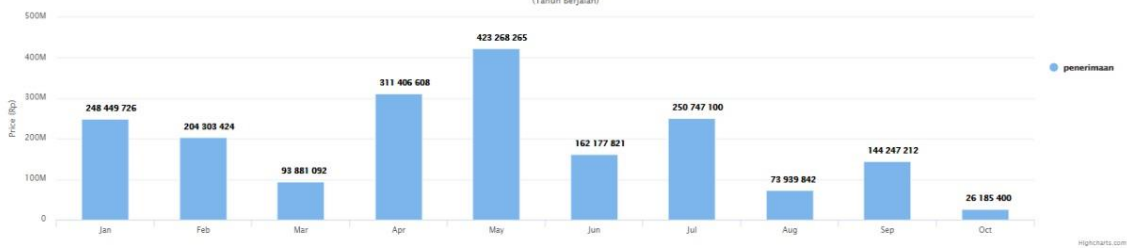


Rekap Penghimpunan | Penghimpunan Detail | Jenis Penghimpunan | Group Zakat | Group Infak | Group Infak Terikat

Total Penghimpunan: 1.938.606.490

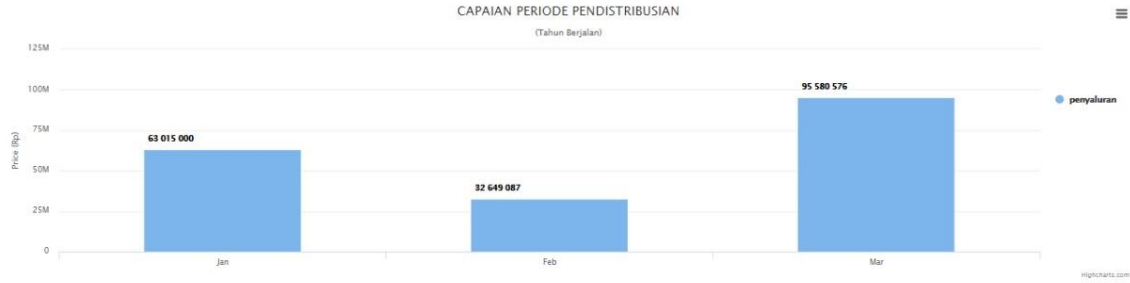
CAPAIAN PERIODE PENGHIMPUNAN

(Tahun Berjalan)



Pendistribusian | **Pendistribusian Detail** | Pendistribusian Zakat | Pendistribusian Infak

Total Pendistribusian: 131.244.663



Jurnal | Buku Besar | Neraca Saldo

Dari: 2020-01-01 | Sampai: 2020-12-31 | Akun: []

Detail | Excel | Jurnal | Buku Besar | All BB | Nrc: Saldo

NERACA SALDO
Periode : 2020-01-01 s/d 2020-12-31

No	Kode Akun	Akun	Posisi	Saldo Awal	Debit	Kredit	Saldo
1	10000000	ASET	0	0	0	0	0
2	11000000	ASET LANDAR	0	0	0	0	0
3	11100000	Kas Dan Setara Kas	0	0	0	0	0
4	11101000	Kas Kecil	0	0	0	0	0
5	11101001	Kas Zakat	0	3.416.855	0	0	3.416.855
6	11101002	Kas Infak	0	4.383.911	100.000	0	4.483.911
7	11101003	Kas Kemanusiaan	0	0	0	0	0
8	11101004	Kas Amil	0	857.665	0	0	857.665

My D | My D | C1 M | Penc | KL - C | What | 262.F | KUES | Capa | Netis | A X | rny k | Acco | G capt | Jual | Verif | +

Not secure | 103.140.90.158/simcor/dashboard_ad.php#

Masukan No Menu | [Setang-11](#) | [Pelayanan-12](#) | [Keuangan-13](#) | [Program-14](#) | [Tertiary-15](#) | [Direktur-16](#) | PERIODE: 2020 | [Logout](#)

Jurnal | Buku Besar | Neraca Saldo

Dari: 2020-01-01 | Sampai: 2020-12-31 | Akun: [Cari](#) [Jurnal](#) [Buku Besar](#) [All BB](#) [Nrc Saldo](#)

[Cetak](#) [Excel](#)

NERACA SALDO
Periode : 2020-01-01 s/d 2020-12-31

No	Kode Akun	Akun	Posisi	Saldo Awal	Debit	Kredit	Saldo
1	10000000	ASET	0	0	0	0	0
2	11000000	ASET LANCAR	0	0	0	0	0
3	11100000	Kas Dan Setara Kas	0	0	0	0	0
4	11101000	Kas Kecil	0	0	0	0	0
5	11101001	Kas Zakat	0	3.416.855	0	0	3.416.855
6	11101002	Kas Infak	0	4.883.911	100.000	0	4.483.911
7	11101003	Kas Kemanusiaan	0	0	0	0	0
8	11101004	Kas Amil	0	857.685	0	0	857.685

WhatsApp Image...jpeg | TTD Pak Marhaen.jpg | TTD Pak Azis.jpg | 262.BP PERMOHO...pdf | 261.BP - PERMOH...pdf | [Show all](#) X

Type here to search | 34°C | 12:29 | 06/10/2021

My D | My D | C1 M | Penc | KL - C | What | 262.F | KUES | Capa | Netis | A X | rny k | Acco | G capt | Jual | Verif | +

Not secure | 103.140.90.158/simbaznas/dashboard_ad.php#

Masukan No Menu | [Data & Transaksi-11](#) | [Baznas Reporting-12](#) | [Logout](#)

BAZNAS REPORTING

LAP BAZNAS

[Cetak](#) [Excel](#)

LAPORAN KEUANGAN LAZISMU KOTA SEMARANG

PENGISI DATA : Ketik Disini ..
 JABATAN : .. Ketik Disini ..
 NO WA : .. Ketik Disini ..

A PENERIMAAN

NO	KETERANGAN	2020 (Rp)	2019 (Rp)	2018 (Rp)	2017 (Rp)	2016 (Rp)
1.1	Penerimaan Zakat					
1.2	Penerimaan Dana Infak / Sedekah					
1.3	Penerimaan Dana CSR					
1.4	Penerimaan Dana SKL					
TOTAL PENERIMAAN:		0	0	0	0	0

WhatsApp Image...jpeg | TTD Pak Marhaen.jpg | TTD Pak Azis.jpg | 262.BP PERMOHO...pdf | 261.BP - PERMOH...pdf | [Show all](#) X

Type here to search | 34°C | 12:32 | 06/10/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
105.BP/III.17/B/2021

Yang bertandatangan dibawah ini Badan Pengurus Lazismu Daerah Kota Semarang menyatakan bahwa :

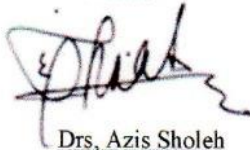
Nama : Ari Tri Rangga Esa
NIM : 1701036106
Jurusan : Manajemen Dakwah UIN Walisongo
Lokasi Penelitian : Kantor Lazismu Kota Semarang

Telah melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul ***"Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska"***.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

LAZISMU DAERAH KOTA SEMARANG

Ketua



Drs. Azis Sholeh
NBM: 606341

Sekretaris


lazismu
memberi untuk negeri

Marhaeni, S.B
NBM: 930191

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama : Ari Tri Rangga Esa
2. TTL : Pekalongan, 1 Desember 1999
3. NIM : 1701036106
4. Agama : Islam
5. Alamat Rumah : Jalan Sulawesi Kergon Gg.8 No.2 Pekalongan 51113
- No Handpone : 088806007875
- E-mail : aritriranggaesa245@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

No.	Nama Sekolah	Tahun Pendidikan
1	TK Masyitoh Muslimat NU Kergon	2004 - 2005
2	SD Islam 01 Kergon	2005 - 2011
3	SMP Negeri 7 Pekalongan	2011 - 2014
4	SMK Muhammadiyah Pekalongan	2014 - 2017
5	S1 Manajemen Dakwah UIN Walisongo Semarang	2017 - sekarang

Semarang, 28 Agustus 2021

Penulis

Ari Tri Rangga Esa

