

**IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN
PENGHIMPUNAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL
DAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Social Islam (S.Sos.I)
Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Aditia Dwiyanah

1701036171

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

2023

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN
PENGHIMPUNAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL
DAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH

Disusun Oleh:
Aditia Dwiyanasyah
1701036171

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 12 April 2023 dan telah dinyatakan lulus memenuhi syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

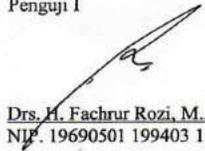
Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang



Dr. Ali Murtadho, M.Pd.
NIP. 19690818 199503 1 001

Penguji I



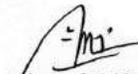
Drs. H. Fachrur Rozi, M.Ag.
NIP. 19690501 199403 1 001

Sekretaris Sidang



Dr. Hj. Siti Prihatiningtyas, M.Pd.
NIP. 19670823 199303 2 003

Penguji II



Lukmanul Hakim, M.Sc.
NIP. 19910115 201903 1 010

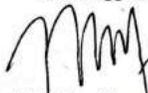
Mengetahui

Pembimbing



Drs. H. Nurbini, M.S.i.
NIP. 196809181993031004

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada tanggal,



Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
NIP. 197204102001121005

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

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

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

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

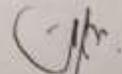
Nama : Aditiq Dwiyanasyah
NIM : 1701036171
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Penghimpunan
Pada Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum. Wr. Wb

Semarang, 20 April 2022

Pembimbing



Drs. R. Nurbini, M.S.i.

NIP. 196809181993031004

PERNYATAAN

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

Semarang, 31 Maret 2023



Aditra Dwiyanayah

(1701036171)

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan nikmat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik, shalawat beriring salam tercurahkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad Shalallahu,alaihiwassalam, uswah hasanah bagi ummat manusia, keluarganya, para sahabat, dan para pengikutnya yang istiqomah hingga akhir zaman. Aaammiin.

Saya selaku penulis menyadari dengan sadar dan sepenuh hati bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka karena itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang akan membantu dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Saya selaku penulis sangat berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat yang nyata bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, saya ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung atau tidak langsung kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. beserta para Wakil Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag, beserta para Wakil Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Walisongo Semarang.
3. Dr. Hj. Siti Prihatiningtyas, M.Pd dan Dedi Susanto, M.S.I. selaku Ketua dan Sekertaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
4. Drs. H. Nurbini, M.S.i.selaku Wali Studi dan juga pembimbing yang selalu memberi motivasi, bimbingan, pengarahan dan kesabaran dalam membuat penulis semangat belajar dan arti sebuah proses belajar.

5. Segenap civitas akademik UIN Walisong Semarang yang memberikan bekal ilmunya pada penulis dengan ketulusan, semoga penulis menjadi orang yang bermafaat bagi orang lain.
6. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah ikhlas membagikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan, semoga ilmu yang diajarkan senantiasa berkah dan bermanfaat.
7. Ketua cabang LAZNAS Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah dan tim fundraising yang telah membantu kepada penulis selama proses penelitian berlangsung.
8. Kedua orang tua saya yang sudah berjuang sekuat tenaga, dan mendoakan penulis dengan tulus untuk kesuksesan penulis.
9. Sahabat-sahabat dan orang terdekat saya. Husnul Khaatimah, Milson Tajri, keluarga Himpunan mahasiswa Jawa Barat, dan teman-teman ormawa lainnya dan keluarga besar PP Madinah Al Hujrah Pandeglang Banten
10. Podcast seminggu, podcast ancur, dan berizik nya noiz yang selalu menemani saya saat malam mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan MD-D 2017, dan teman-teman PPL.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Sejali lagi selaku penulis saya menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih sangat kurang dan jauh dari kata sempurna.

Kepada mereka penulis mengucapkan terima kasih banyak. Semoga Allah Subhanahu wata'ala membalas semua kebaikan dan keikhlasan berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi dengan kebaikan.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak saya Acep Saepuloh dan ibu saya Euis ulan yang telah memberikan dukungan dan doa serta memberikan semangat dan mengantar saya ke jenjang pendidikan S1.
2. Adik dan kaka saya yang tercinta dan saya sayangi, terimakasih sudah memberi dukungan dan doa.
3. Sahabat-sahabat dan orang terdekat saya. Husnul Khaatimah, Milson Tajri, keluarga Himpunan mahasiswa Jawa Barat, dan teman-teman ormawa lainnya dan keluarga besar PP Madinah Al Hijrah Pandeglang Banten
4. Almamater saya UIN Walisongo Semarang tercinta.

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat);

(QS. Al Hashr :18)

(Departemen Agama RI, 2007: 596)

ABSTRAK

Aditia Dwiyanasyah 1701036171. Penelitian ini berjudul Implementasi Sumber Daya Manusia dalam kegiatan penghimpunan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah.

Daarut Tauhiid Peduli adalah lembaga amil zakat nasional dengan yang memiliki visi sebagai lembaga amil zakat nasional yang insyallah amanah akuntabel professional dan terkemuka dengan daerah oprasional yang merata, melalui pengoptimalan potensi ummat melalui zakat, infak, shodaqoh, dan memberdayakan masyarakat dalam bidang dakwah ekonomi, pendidikan, dan social

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengelolaan sumber daya manusia Daarut Tauhiid Peduli serta kegiatan dalam penghimpunan zakat, maka di perhatikan dari awal penyiapan sumber daya manusia yang akan direkrut oleh lembaga, seperti pengenalan budaya lembaga, penyiapan jenjang karir, pembagian tugas, pemberian kompensasi serta pemutusan kontrak kerja yang ditentukan oleh lembaga. Pada kegiatan penghimpunan dana (*fundresing*) Daarut Tauhiid Peduli memiliki strategi penghimpunannya sendiri, seperti klasifikasi donatur seperti, *corporate* dan *retail*. Daarut Tauhiid Peduli menggunakan promosi melalui media social media cetak dan *partnership* dengan media masa adapun penggunaan *crowdfunding* yang mempermudah donatur/*muzaki* untuk menyalurkan donasi dan zakatnya.

Penulisan menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini, dengan metode deskriptif analisis yang digunakan. Penulis menggambarkan permasalahan dengan didasari data-data yang kemudian dianalisis lebih lanjut untuk ditarik kesimpulan. Maka tipe pendekatan study kasus, penulis mengadakan penelitian dengan melihat, menggambarkan tentang manajemen sumber daya manusia dan strategi penghimpunan dana Pada Daarut Tauhiid, sedangkan metode penghimpunan data menggunakan observasi, wawancara dengan kepala cabang, kepala bagian fundresing dan administrasi Daarut Tauhiid Peduli, serta dokumentasi Daarut Tauhiid Peduli.

Hasil dari penelitian: mengetahui implementasi sumber daya manusia pada Daarut Tauhiid Peduli dalam perencanaan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, sertata strategi penghimpunan dari awal promosi, Menyiapkan produk fundresing untuk ditawarkan, serta maintenance donatur yang telah percaya pada lembaga. Keberhasilan penghimpunan dana ini tak terlepas dari kerja keras tim fundraising dengan berbagai strategi yang dilakukannya dan juga penghimpunan dana tersebut sangat berpengaruh pada kinerja dan oprasional pendanaan program dan pembinaan lainnya.

Kata Kunci: Implementasi, Sumber Daya Manusia, penghimpunan, Zakat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka.....	7
F. Metode Penelitian	11
1. Metodologi Kualitatif	11
2. Sumber Data	12
3. Teknik Pengmpulan Data	12
4. Teknik Analsis Data	14
6. Sistematika Penulisan	16
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGHIMPUNAN DANA ZAKAT	19
A. Manajemen Sumber daya manusia	19
1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	19
2. Proses Tahapan Manajemen Sumber daya manusia.....	21
3. Pendekatan Manajemen Sumber daya manusia.....	24
4. Tujuan Manajemen Sumber daya manusia	25

5.	Sumber daya manusia pada pandangan islam	28
B.	Penghimpunan (<i>Fundresing</i>).....	30
1.	Penghimpunan Dana.....	30
2.	Tujuan penghimpunan.....	31
3.	Ruang Lingkup Penghimpunan (<i>fundresing</i>).....	32
4.	Konsep Strategi Penghimpunan	33
C.	Konsep Zakat.....	36
1.	Pengertian Zakat.....	36
2.	Rukun Zakat	38
3.	Syarat Zakat	38
4.	Macam-macam Zakat	38
BAB III IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LAZNAS DAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH.....		41
A.	Profil LAZNAS Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah.....	41
1.	Sejarah Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah.....	41
c.	Relasi program Daarut Tauhiid Peduli dengan <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i>	45
6)	Visi Misi dan Motto Daarut Tauhid Jawa Tengah	52
7)	Penghargaan Daarut Tauhiid Peduli	52
8)	Susunan Kepengurusan Daarut Tauhiid Jawa Tengah.....	53
9)	Legal Formal.....	55
B.	Impelementasi Sumber daya Manusia Daarut Tauhiid Peduli	55
C.	Strategi Penghimpunan Zakat Di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah	73
1.	Strategi Penghimpunan	73
BAB VI ANALISIS IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEGIATAN PENGHIMPUNAN ZAKAT PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH.....		78
A.	Analisis implementasi sumber daya manusia dalam kegiatan penghimpunan zakat pada lembaga amil zakat nasional Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah	78
1.	Analisis Implementasi Sumber Daya Manusia Daarut Tauhiid Peduli.....	79

2. Analisis Strategi Penghimpunan Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah	83
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
C. Penutup	90
LAMPIRAN	95
4DX Wakaf Rumah Tahfidz.....	98
DOKUMENTASI	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP BIODATA	102

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zakat adalah salah satu pilar utama agama yang tertera dalam rukun Islam. Zakat memiliki dimensi vertikal yang berarti hubungan dengan Allah SWT (*hablum minallah*) dan dimensi horizontal yakni hubungan dengan manusia (*hablum minannas*). Zakat diwajibkan bagi seorang muslim yang bernyawa jika memiliki harta yang telah mencapai *Nisob-nya*. Hal itu dijelaskan Q.s At- Taubah ayat 103:

حُذِّ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّ عَلَيْهِمْ ۖ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.” (Al quran Terjemah Kemenag: 2006)

Zakat terdiri atas dua macam. *Pertama*, zakat fitrah yang diwajibkan bagi pribadi seorang muslim dan dimaksudkan untuk mensucikan diri. *Kedua*, untuk mensucikan harta benda maka mengeluarkan zakat harta (*maal*). Hukum kedua zakat tersebut adalah wajib dan yang membedakan adalah ketentuannya (Nurbini:2019).

Penjelasan mengenai pembayaran zakat menyebutkan bahwa zakat adalah ibadah *maaliyah ijtima'iyah* yang memiliki posisi strategis, baik dari sisi ajaran dan pembangunan kesejahteraan umat. Kewajiban zakat dipaparkan dan dijelaskan secara tegas dan mutlak pada berbagai sumber. Hal itu disebabkan zakat mengandung ajaran hikmah dan manfaat yang demikian besar dan mulia. Hikmah dan manfaat tersebut dapat dirasakan baik oleh *muzaki* (orang yang wajib mengeluarkan zakat), *mustahiq* (orang yang berhak menerima zakat), harta benda yang di keluarkan zakatnya, dan masyarakat secara keseluruhan.

Pembayaran dan pengelolaan zakat memiliki mekanisme tersendiri. Salah satunya adalah melalui lembaga amil zakat terpercaya. Hal itu dimaksudkan agar zakat dapat dikelola dengan baik dan benar. Itu sejalan dengan hadits Rasulullah yang berbunyi.

إِذَا سُنِدَ الْأَمْرِ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Apabila sesuatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhori nomor hadits 6015).

Sebelum adanya lembaga zakat seperti saat ini, zakat biasanya di serahkan oleh individu (*muzaki*) pada individu (*mustahiq*) yang kurang mampu, sehingga zakat hanya bersifat konsumtif dan sementara. Dengan harapan zakat memiliki potensi sebagai pengentas kemiskinan, sehingga pemerintah Indonesia turut serta dalam pengelolaan dana zakat, sehingga pemerintahan mulai membentuk peraturan-peraturan dan undang-undang terkait pengelolaan dan penghimpunannya dengan harapan dana zakat terkelola dengan baik. Pada saat-saat tertentu seperti Idul Fitri, banyak masjid-masjid yang membentuk panitia penghimpunan zakat. Namun di luar itu, zakat kembali tidak terkelola dengan maksimal. Seiring perkembangan zaman dan kesadaran masyarakat yang terus meningkat dalam membayar zakat, mulailah berdiri lembaga-lembaga nirlaba kemanusiaan yang bergerak dalam pemberian zakat berupa *charity* dan belum dikelola dalam bentuk pemberdayaan. Hal itu dikarenakan kurangnya pengembangan dan pembinaan manajemen dalam lembaga tersebut.

Lembaga zakat yang profesional dan termanajemen secara baik adalah salah satu ikhtiar dalam berdakwah secara berjamaah, yang mana bertujuan dalam menciptakan islam yang peduli sesama dan mensejahterakan sesama umat muslim.

Lembaga amil zakat dapat dipahami sebagai sebuah lembaga yang berbadan hukum dimana mengurus urusan zakat. Walaupun penyebutan sebagai lembaga amil zakat, sejatinya lembaga tidak hanya mengelola dana zakat saja, tetapi terdapat dana lain yang dikumpulkan seperti infaq, shadaqah, dan wakaf masyarakat muslim (Usfiyatul,Sulthon:2015)

Lembaga zakat yang ada saat ini adalah ikhtiar kita dalam berdakwah dengan berbuat dan pengembangan masyarakat islam yang sejahtera dan peduli sesama. Maka dari itu dakwah merupakan misi penyebaran islam sepanjang sejarah dan sepanjang zaman. Kegiatan tersebut dilakukan melalui lisan (*bil-lisan*) tulisan (*bil-Khitabah*) dan perbuatan (*bil-hal*) (Saeroji:2017)

Toha Yahya Omar, dia berkata kalau dakwah yakni usaha mengantarkan ataupun menyerukan pada perorangan ataupun kelompok manusia menerima konsepsi Islam tentang pemikiran serta tujuan hidup manusia di dunia, meliputi alamar bi al- ma'ruf an- nahyu an almunkar dengan bermacam berbagai metode serta media yang diperbolehkan syari'at. Sekaligus yang cocok dengan situasi dan kondisi yang ada (syamsudin:2016). Maka setiap Lembaga menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dibidang dakwah pula.

Setiap Lembaga, perusahaan dan organisasi sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas yang dibutuhkan, dalam menjalankan aktifitas Lembaga untuk mencapai tujuan Lembaga yang di harapkan. Maka dari itu perlu adanya Manajemen dalam mencapai tujuan Lembaga tersebut.

Yayat (2002: 3) mengungkapkan manajemen secara konseptual adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi-fungsi *planning*, *Organizing*, *Actuating* dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang di tentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya, sama seperti manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan, menurut Simamora, Manajemen Sumber daya manusia adalah untuk pengelolaan unsur manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) supaya di memperoleh kinerja Sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi (Sunaisi, 2014: 26), selain itu manfaat adanya manajemen bisa membantu keseimbangan di antara tujuan-tujuan

yang telah ditetapkan serta menciptakan efisiensi, efektivitas dan menjaga keseimbangan dari berbagai tujuan.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan seperti apa sumber daya manusia itu. *Man power* Sumber daya manusia atau kekuatan manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan fisiknya. Menjadi unsur pertama dan utama Sumber daya manusia dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2007: 244).

Kunci utama dalam menciptakan Sumber daya manusia yang profesional salah satu terletak pada proses rekrutment. Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas bukanlah pekerjaan mudah. Hal itu merupakan kewajiban dalam sebuah organisasi untuk melakukan penyaringan anggota atau para pekerja yang baru. Hakikatnya proses rekrutment merupakan langkah menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja di suatu organisasi. Singodimedjoo menyatakan rekrutment suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar supaya dipekerjakan dan satu lembaga (Arifin, 2017: 32).

Mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat, manajemen sumber daya manusia Perekrutan adalah salah satu kegiatannya. Tujuan rekrutmen antara lain Menurut Henry Simamora: untuk mencari sekumpulan besar pelamar kerja kemudian organisasi bisa menentukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi setandar kualifikasi organisasi, tujuan pasca pengangkatan merupakan karyawan yang baik yang maka perusahaan sampai pada jangka waktu yang masuk disetujui, upaya penerimaan hendak mempunyai efek luberan yakni citra umum organisas harus naik bahkan pelamar yang gagal haruslah memiliki kesan positif terhadap perusahaan (Simamora, 2004: 214).

Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhiid Peduli sangat menekankan kualitas Sumber daya manusia khususnya para amil zakat dan menerangkan bahwa Sumber daya manusia ikut andil penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Oleh sebab itu diperlukan tenaga-tenaga muda kompeten, mampu berjuang, berdakwah untuk umat, serta memiliki jiwa kreatif yang tinggi demi terwujudnya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dalam Pembagian kerja merupakan penjadwalan kerja personalia karyawan. Pembagian kerja berfungsi adalah memudahkan dan menghindarkan bentrok jadwal kerja. Hal itu dilakukan dengan cara mwinggumpukan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing personil atau unit kerja. Terjadwal ataupun defenisi pembagian pekerjaan akan menyesuaikan dengan kesiapan seorang atau unit lebih terlihat dan mengurangi tingkat kerumitan. Pndapat Silalahi, kegiatan mengenai pekerjaan yang khususkan sehingga tiap orang dari anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas atau tertentu adalah pembagian kerja, bukan keseluruhan tugas.

Pendapat Sutarto dan Arif Rahman Azhari, indikator pembagian kerja dalam mengukur pembagian kerja terkait dengan penempatan pegawai. Penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuannya. Adapun beban kerja adalah tugas yang dipercayakan. Sementara itu, spesialis pekerjaan adalah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesialisasi atau keahlian khusus pegawai tersebut (Ceriana, 2019: 8).

Pembagian tugas kerja dan strategi *fundresing* yang di tetapkan harus memiliki *goals* atau hasil. Manajemen Daarut Tauhiid Peduli memiliki strategi manajemen menggunakan 4DX (*Disciplines of Execution*) Merupakan konsep manajemen yang berfokus pada empat sikap krdisiplin yang akan membawa keberhasilan dalam proses eksekusi strategi. Empat konsep itu *Focus on the wildly important goals* (focus pada tujuan), *Act on Lead Measured* (Tindakan yang dilakukan harus

sesuai agar focus), *Create a Cadence Accountability* (membuat laporan pertanggung jawaban yang telah di laksanakan), sehingga tujuan strategi *fundresing* jelas dan selaras dengan program pemberdayaan yang ada di Daarut Tauhiid Peduli. Memperhatikan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Implementasi Sumber Daya Manusia dalam kegiatan Penghimpunan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah

B. Rumusan Masalah

Seperti latar belakang di atas, maka rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Sumber daya Manusia di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah untuk meningkatkan penghimpunan dana zakat
2. Bagaimana strategi penghimpunan zakat di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di atas berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Mengetahui Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan penghimpunan di Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah
2. Mengetahui upaya penghimpunan zakat di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi pada bidang yang berkaitan dengan Manajemen Dakwah sebagai disiplin ilmu yang telah didapatkan.
2. Memberikan pengetahuan dalam mengimplementasikan manajemen 4dx *Disciplines of Execution* suatu konsep manajemen yang berfokus pada empat sikap disiplin yang akan membawa keberhasilan dalam proses eksekusi strategi

3. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengurus Daarurt Tauhiid Peduli Jawa Tengah dan pembaca. Bagi santri karya Daarut Tauhiid Peduli diharapkan bisa bermanfaat dan menjadi masukan dalam peningkatan penghimpunan dana Zakat, Infaq, Shodaqoh (ZIS), sedangkan bagi pembaca, diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta mengetahui proses manajemen dalam mengelola Lembaga Zakat

E. Tinjauan Pustaka

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang sumber daya manusia. Peneliti telah menelusuri penelitian-penelitian tersebut supaya tidak terjadi duplikasi penelitian. Dari penelusuran peneliti ada beberapa penelitian yang mendekati, diantaranya adalah sebagai berikut.

Pertama, penelitian dari Aang Anwar Mujahid (2016) dengan judul “Perencanaan Sumber daya manusia (amilin) Badan Amil Zakat, Infak, dan Shadaqoh (Bazis) DKI Jakarta” Skripsi Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Fakultass Ilmu Dakwah dan Komunikasi. Penelitian tersebut menjelaskan tentang banyaknya perusahaan maupun Lembaga dalam mencapai tujuan dengan perencanaan Sumber daya manusia seperti pada BAZIS DKI Jakarta dalam merekrut karyawan (amilin) serta pelatihan dalam meningkatkan kualitas amilin.

kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu adalah Sumber daya manusia. keturunan dan lingkungannya menentukan Pikiran dan sifatnya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia di jelaskna kekuatan daya pikir dan berkarya yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan di gali, pandangan sumber daya manusia berkembang ketika diketahui dan disadari bahwa manusia itu mengandung sebagian aspek sumber daya . Dalam hal ini M.Darmawan Raharjo berpendapat bahwa, manusia tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dengan pengertian penduduk, tetapi juga mutu, dan kwalitas tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga

pemelajaran atau kadar pengetahuannya dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimiliki (Riharjo, 1996: 355).

Sementara itu, proses rekrutmen BAZIS DKI Jakarta hampir sama dengan lembaga dan perusahaan lain yaitu melihat pada faktor pendidikan, terutama keahlian yang dibutuhkan oleh BAZIS DKI. Selain itu, ada tes keagamaan, psikotes, keakuntansian, dan IT dasar seperti mengoperasikan komputer khususnya *microsoft*. Setelah tes dan seleksi diterima, tahap berikutnya adalah penempatan kerja sesuai kemampuan sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia pada Perencanaan yang di lakukan BAZIS DKI Jakarta memiliki dua tahapan program perencanaan yaitu identifikasi pengenalan dan penentuan jumlah pegawai. Dalam pelaksanaannya BAZIS DKI Jakarta melakukan 4 tahap berupa program bimbingan, rekrutmen seleksi, sampai penetapan pegawai. Strategi pembinaan sumber daya manusia dengan beberapa metode berupa pelatihan, pembinaan dan peningkatan motivasi dan profesionalisme pegawai (amilin) serta di ikut sertakan pada pelatihan-pelatihan yang di adakan oleh BAZIS DKI Jakarta.

Strategi penghimpunan BAZIS DKI Jakarta dengan menggunakan Qris atau uang digital, *crowdfunding*, dan menghimpun zakat PNS di DKI Jakarta. kemudian pembayaran zakat para muzaki bisa juga menggunakan aplikasi dari BAZIS yang sudah tersedia di playstore android.

Kedua, penelitian dari M. Amanah (2015) mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Djuanda dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa”. Dengan metode penilitian yang di gunakan dalam menganalisis rekrutmen ini merupakan penelitian deskripsi kualitatif. Pada penelitian ini M Amanah mengambil responden pada para amilin. Teknik yang di gunakan berupa memberikan pertanyaan, yaitu melakukan tanya jawab atau interview.

M Amanah menjelaskan tentang hasil penelitiannya maka di simpulkan rekrutmen yang di lakukan pada BAZ Kota Bogor dan Dompot Dhuafa berbeda karena di BAZ Kota Bogor tidak menggunakan iklan atau bahkan media lainnya dalam mencari sumber daya amilin. BAZ Kota Bogor menggunakan system tertutup atau kedekatan untuk mendapatkan amilin. Sedangkan proses rekrutmen pada LAZ Dompot Dhuafa menggunakan media sebagai sarana untuk mendapat sumber daya insani.

Selain itu M Amanah menyampaikan analisisnya mengenai pelaksanaan seleksi Amilin yang di lakukan BAZ Kota Bogor dan Laz Dompot Dhuafa. Dalam penilaian mengenai seleksi ini ada beberapa indicator yang di pakai untuk menyeleksi yaitu mengenai nilai spiritual, emosional, intelektual dan fisik seorang amilin. Analisis, mengenai spiritual berupa menguraikan atau menggambarkan jawaban responden tentang pengetahuan agama. Seharusnya Lembaga-lembaga melakukan pelatihan atau peminana tentang keimanan kepada Allah SWT.

Ketiga, Skripsi dari Sintia Yolanda Sari seorang mahasiswi dari Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu 2018/2019, dengan judul skripsi “Manajemen Sumber daya manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia”, dalam skripsinya menjelaskan tentang bagaimana Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) dalam memanajemen sumber dayanya. Dalam mencapai target zakat di inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu yaitu meliputi dari menentukan Reencana Keuangan Anggaran Tahunan (RKAT) Perancangan manajemen sumber daya manusia, Perancangan ini dieksekusi setiap satu tahunnya di awal tahun. Setiap bagian di IZI Cabang Bengkulu Mulai dari Edukasi Kemitraan Zakat (EKZ) bidang keuangan dan bidang relasi mengusulkan rencana program kerja. Kemudian para amilin di panggil ke IZI Pusat untuk menyampaikan gagasannya.

Setelah anggaran dan rapat kerja di lakukan dan telah final, terus akan mengiringkan semua sumber daya manusia yang ada di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Bengkulu sesuai dengan tugas yang telah di tentukan di masing-

masing bidang. Diadakannya evaluasi rutin pekanan 3 bulan sekali, setengah tahun sekali dan satu tahun sekali yang bertujuan untuk mengawasi setiap aktivitas dan meminimalisir tidak terlaksannya program kerja.

Selain itu dalam skripsinya menjelaskan inisiatif zakat Indonesia dalam merekrut karyawan (amilin), aturan perekrutan ini bermaksud agar sumber daya manusia yang di rekrut selaras dengan Lembaga, di adakannya tes kebiasaan, tes psikologi dan tes pengetahuan yang berhubungan pada zakat. Sumber daya manusia di IZI di isi dengan Sumber daya manusia yang mendapatkan Pendidikan D3 dan S1.

Keempat, jurnal dari Usep Saepul Alam, Dindin solahudin, Yuliani. Tentang "Implementasi Manajemen Sumber daya manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat," dalam metode pengambilan data dengan wawancara, menurut Angga Nugraha Manager Eksekutif Pusat Zakat Umat Sumur Bandung dalam rekrutmen amilin sebelumnya calon pelamar di ikut sertakan di dalam event yang di adakan dan mengisi data diri di googel form, perorangan relawan yang ingin masuk menjadi bagian Pusat Zakat Umat wajib mengikuti training pada tanggal yang telah di tentukan, pemberian pertanyaan-pertanyaan yang di berikan karyawan yang sudah senior.

Selian itu direktu pada Laz Pusat zakat Umat mengatakan bahwa Sebagian relawan tidak ada Batasan dalam mengikuti organisasi masyarakat (ormas) seperti persis NU, Muhammadiyah dan lain-lain, yang terpenting keinginannya relawan masuk sesuai dengan diri sendiri serta menjadi hal yang di butuhkan oleh Lembaga Pusat Zakat Umat. Jadi kemampuan dan kopetensi diri dalam membangun Lembaga yang di butuhkan bukan pemahaman tentang ormas yang harus ditonjolkan melainkan kemampuan dan keahlian individu menjadi hal yang terpenting.

Pembinaan amilin LAZ Pusat Zakat Umat dalam menambah kapabilitas sumber daya manusia amilin dengan menggunakan beberapa metode: pertama, pemberian motivasi agar dapat meningkatnya kinerja amilin dalam menjalani

kinerja dan pengembangan pendayagunaan zakat, infak, sodaqoh. Sehingga dengan adanya motivasi yang di berikan diharapkan para amailin lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya. Kedua, pembekalan dan pembinaan mental dan social yang di berikan oleh pengurus pusat Persatuan Islam setiap bulannya, yang mana bertujuan untuk amilin dalam melayani masyarakat yang sedang tertimpa musibah dan di uji oleh Allah SWT seperti bencana banjir, longsong, tsunami, dan bencana lainnya. Ketiga, pembinaan dalam pengetahuan agama yang selalu di berikan oleh Pengurus Pusat Persatuan Islam untuk meemperluas wawasan amilin dalam ajaran agama, pembinaan tersebut atau kajian dilakukan rutin setiap bulan nya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis metodologi kualitatif

Penlitian yang akan di lakukan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penghimpunan data pada latar alamiah yang terjadi dimna penelitian sebagai instrument kunci dengan maksud menafsirkan fenomena, sumber data yang secara *purposive* dan *snowball* dilakukan pengambilan sampel, pengambilan data menggunakan Tehknik tringgulasi (gabungan) adalah Kualitatif. Data tersebut bertabiat induhktif / Kualitatif, dan dari hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Anggito, dkk, 2018: 9). Ini berfokus pada implementasi sumber daya manusia dalam kegiatan penghimpunan dana zakat pada lembaga amail zakat Nasional Daarut Tauhid Jawa Tengah.

Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya mengumpulkan fakta yang ada dilapangan dan digambarkan apa adanya. Seperti mendeskripsikan terkait penelitian penelitian terkait implementasi sumber daya manusia dalam kegiatan penghimpunan dana zakat pada lembaga amail zakat nasional Daarut Tauhid Jawa Tengah

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber penelitiannya, data tersebut dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer atau yang bisa di sebut dengan data utama yang langsung diperoleh dari penelitian secara subyektif dengan mengamati, bertanya menggunakan kuesioner serta pedoman wawancara yang telah dibuat (Azwar, 1998: 91).

Data primer yang di ambil dalam penilaian ini di ambil dari wawancara bersama ibu **Vita Febriarini** selaku Ketua Bagian *Fundresing* Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah, dokumentasi kegiatan lapangan

b. Data Sekunder

Data sekunder atau data tambahan yang didapat lewat orang lain, data yang tidak di peroleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekund/er meliputi dokumentasi atau laporan yang telah tersedia (Azwar, 1998: 91).

Data sekunder ini sebagai data pelengkap, Adapun acuan data sekunder yang diambil relevan, menggunakan penelitian sebelumnya, laporan perolehan ZIS Daarut Tauhiid Peduli, *company profile* Daarut Tauhiid Peduli, skripsi, jurnal dan dokumen yang peneliti dapatkan ketika praktek pelatihan lapangan.

3. Teknik Pengmpulan Data

Proses *srching* data dan Menata data secara sistematis adalah rangkaian analisis data, dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi menggunakan cara mengorganisasikan data kedalam kategori data yang diperoleh, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri

sendiri maupun orang lain dengan memlih hasil penukaran data mana yang baik dan akan di pehami kembali, (Sugiyono, 2011: 233).

a. Wawancara

Suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu Menurut Kartono adalah wawancara, yang merupakan Tanya jawab mulut, dimana terdapat dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik (Mulyadi, dkk, 2019: 232). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dengan menggunakan instrument pada pedoman wawancara yang telah dibuat, hal ini bertujuan agar peneliti dapat mengembangkan pertanyaan, selain itu agar menimbulkan keakraban pada responden. Peneliti melakukan wawancara pada ibu Vita Febriarini selaku kepala *Fundresing* Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah dan Ahmad Muslihin selaku staf *fundresing*.

b. Observasi

Pengumpulan data yang mewajibkan peneliti turun ke lapangan Observasi merupakan sebuah teknik pengamatan hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Pada obeservasi ini peneliti ingin memperoleh infomasi secara objektif dan faktual, maka peneliti mendatangi kantor cabang Jawa Tengah Daarut Tauhiid serta mengikuti kegiatan penghimpunan Zakat, pendataan dan evaluasi pekanan.

c. Dokumentasi

Catatan peristiwa yang sudah berlalu berbentuk tulisan merupakan Dokumentasi, *pictur* atau hasil menumental seseorang. Digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non instansi merupakan Teknik dokumentasi. Sumber ini terdiri dari file-file dan foto (Gunawan, 2013: 82). Pada proses ini peneliti mendapatkan dokumentasi berupa foto, laporan perolehan zakat 2020, KPI (*Key performen Indikator*). 4DX, serta Target penghimpunan zakat 2020 s\d 2022

4. Teknik Analisis Data

Mencari, Menyusun data secara sistematis adalah analisis data, data yang diproses hasil wawancara serta catatan lapangan, rekomendasi, dengan cara mengoreksikan file ke dalam kategori, menjabarkan unit tersebut, melakukan sintesa, Menyusun, pada pola, memilih yang penting dan akan dipahami, dan membuat menyimpulkan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011: 233).

Penelitian kualitatif dalam Analisis data, dilaksanakan pada saat berlangsungnya pengumpulan data, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Model Analisis Miles dan Huberman mengikuti Analisis data penelitiannya, yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing atau verification (penarikan kesimpulan atau verifikasi).

a. Reduksi Data

Merangkum data sama seperti mereduksi, memilih hal-hal yang pokok, berfokus pada hal-hal yang penting, mencari pokok pembahsan dan polanya. proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dal kedalaman wawasan yang tinggi merupakan Reduksi data. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya dila diperlukan (Sugiyono, 2014: 247-249).

b. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplay data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut (Sugiyono, 2014: 249-252).

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat, yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

5. Uji Keabsahan Data

Data yang diperoleh di lapangan adalah fakta yang masih mentah yang artinya masih perlu diolah atau dianalisis lebih lanjut agar menjadi data yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal penting yang merupakan bagian-bagian dari proses penelitian kualitatif adalah keabsahan data yang akan kaitannya dengan validitas dan reabilitas. Pengecekan keabsahan data atau vasilitas data merupakan pembentukan bahwa apa yang telah diamati oleh peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya ada di dunia kenyataan untuk mengetahui keabsahan data. Salah satu teknik untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian kualitatif adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dibagi menjadi tiga cara:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Triangulasi waktu, peneliti melakukan observasi terlebih dahulu dengan mengikuti kegiatan sertamengumpulkan data yang didapat, serta melakukan wawancara pada ketua *fundresing* Daarut Tauhiid Jawa Tengah Ibu Vita Febriarini dan staf *Fundresing* lainnya pada tanggal 20-25 september 2021.

6. Sistematika Penulisan

Penulisan Proposal Penelitian ini pembahasannya terdiri dari lima bab dan secara rinci sistematika penulisan dalam penyusunan Proposal Penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : **PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGHIMPUNAN DANA ZAKAT**

Bab ini berisi pembahasan tentang sumberdaya manusia dan penghimpunan dana zakat. Pembahasan tersebut tentang Sumber daya manusia yang meliputi: pengertian sumber daya manusia, dst. Sedang Pembahasan tentang Penghimpunan dana zakat

meliputi: pengertian penghimpunan dana zakat, pengertian zakat, macam-macam zakat, strategi *fundresing*, pembagian tugas.

Bab III : IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DAARUT TAUHIID PEDULI TENGAH

Bab ini berisi profil lembaga sejarah visi misi serta gambaran pengelolaan Sumber daya manusia dalam kegiatan penghimpunan dana ziswaf pada Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah, penjelasan tersebut meliputi, *Fundresing*, Pembagian tugas, strategi Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah, dan beberpa factor penyebab gagal dan berhasilnya penerapan manajemen tersebut.

**Bab IV : ANALISIS IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGHIMPUNAN DANA ZAKAT DI LEMBAGA
AMIL ZAKAT NASIONAL (LAZNAS) DAARUT TAUHIID
PEDULI JAWA TENGAH**

Bab ini berisi tentang Analisis Sumber daya Manusia di LAZNAS Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah dalam kegiatan penghimpunan dana zakat dan Analisis strategi penghimpunan zakat di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis dan saran-saran sebagai rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, serta penutup

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGHIMPUNAN DANA ZAKAT

A. Manajemen Sumber daya manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Berbicara tentang pengelolaan Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan maka kita bersinggungan dengan Manajemen sumber daya manusia, secara harfiah manajemen sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi (<https://kbbi.kata.web.id/sumber-daya-manusia/>), bermacam-macam pendapat tentang pengertian Sumber daya manusia ini antara lainnya *human resources*, ada yang mengartikan *man power management* serta ada pula yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal personalia, kepegawaian, dan sebagainya) mungkit lebih tepatnya mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya, tentu memiliki perbedaan. Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada masalah-masalah, pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berbeda didalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern (Faustino, 2003: 2)

Pembahasan manajemen sumber daya manusia berfokus pada unsur-unsur manusia yang bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peran tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Pembahasan yang pokok dalam Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan (Hasibuan, 2016: 21).

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja (Edi, 2017: 3).

Dessler mengartikan sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Edi, 2017: 4)

Menurut Melayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sunarsi, 2018: 5).

Defenisi manajemen sumber daya manusia di atas yang di kemukakan oleh para ahli menunjukkan sedemikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasiaan, dan penempatan bidang kerja sesuai kemampuan individu dan kebutuhan perusahaan.

Sampai saat ini peningkatan kualitas sumber daya manusia masih dilakukan, karena meskipun suatu negara belum memiliki keunggulan kompetitif, maka persaingan antar negara lainnya bisa terus terjadi, seperti contoh negara Jepang walau sumber daya alam yang kurang, akan tetapi sumber daya manusia yang di miliki berkualitas sehingga Jepang bisa menempatkan dirinya sebagai negara maju di dunia. Maka dari itu Indonesia yang sudah memiliki keunggulan kooperatif, harus seringnya di

galakan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar tidak tertinggal negara-negara lainnya.

2. Proses Tahapan Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki proses tahapan dalam melakukannya. Antara lain sebagai berikut (Supriyatno, 2004: 5)

a. Recruitment (Pengadaan)

Recruitment atau pengadaan manajemen sumber daya manusia disini di artikan suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong atau kosong. Mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan bisa di dapatkan dari organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Merekrut Sumber Daya Manusia dari dalam organisasi untuk mengisi kekosongan posisi merupakan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang sudah ada, antara melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk tahapan pengadaan karyawan dari luar memiliki tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang di anjurkan bersifat terbuka yang berdasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur, seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan keperibadian.

Tahapan pemanfaatan Sumber Daya Manusia ini sangat memegang peran penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Hal yang terpenting di sini adalah memanfaatkan Sumber Daya Manusia atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara optimal. Secara tidak langsung pekerja di manfaatkan sebesar-

besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas- kemungkinan pemanfaatan yang wajar. Orang tidak merasa diperas karena secara wajar pula orang tersebut menikmati kemanfaatannya.

b. Maintenance (Pemeliharaan)

Pemeliharaan merupakan tanggung jawab setiap pimpinan atau manajer. Pemeliharaan yang di sertakan dengan penghargaan (*reward system*) sangat berpengaruh pada organisasi. Tujuan di berikannya penghargaan atau *reward* tersebut di harapkan agar Sumber Daya Manusia di organisasi tersebut betah. Sebaliknya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang tidak di berikan penghargaan atau *reward* menimbulkan Sumber daya manusia tersebut berkerja tidak maksimal atau bisa pada mengeluarkan diri dari organisasi tersebut.

Pemeliharaan sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusia. Disisi lain manusia memiliki persamaan, perbedaan, memiliki kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta, manusia memiliki kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan yang terpenting manusia memiliki harga diri. Hal tersebut harus di perhatikan oleh pemimpin atau manajer. Pemeliharaan harus di imbangi dengan pemberian penghargaan (*reward system*), baik berupa finansial, seperti gaji, yunjanganm maupun yang bersifat material seperti: kendaraan, kenyamanan fasilitas kantor, dan pengobatan, atau pun dari segi immaterial seperti: pemberian pelatihan atau Pendidikan untuk meningkatkan kemampuan, dengan adanya system ganjaran tersebut diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat produktivitas, dan prestasi sumber daya manusia.

c. Development (Pengembangan)

Kemajuan atau kesuksesan perusahaan atau organisasi diawali dari sumber daya manusia di dalamnya, apabila organisasi ingin berkembang yang diikuti oleh pengembangan sumber daya manusianya, maka harus diadakannya sebuah pelatihan atau Pendidikan yang berkesinambungan.

Diadakannya sebuah pelatihan atau Pendidikan untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya di gunakan untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang di gunakan suatu organisasi, sedangkan pada pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

Untuk pelatihan dan Pendidikan ini, Langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau need assessment, yang menyangkut tiga aspek, yaitu:

- 1) Analisis organisasi, untuk menjawab pertanyaan: “bagaimana organisasi melakukan pelatihan bagi pekerjanya”.
- 2) Analisis pekerjaan, dengan pertanyaan: “apa yang harus di ajarkan atau diberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya”.
- 3) Analisis pribadi, menekankan “siapa membutuhkan Pendidikan dan pelatihan apa”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

d. Peranan Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan, peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.

- 2) Menetapkan penarikan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- 4) Menentukan penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang akan datang
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
- 7) Monitoring kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh
- 8) Melaksanakan Pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
- 10) Mengatur pension, pemberhentiaan, dan pesangonnya.

3. Pendekatan Manajemen Sumber daya manusia

Masalah dalam pelaksanaan aktivitas yang ada dalam organisasi semakin kompleks karena banyaknya pemikiran di dalamnya. Dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan dalam mengatasi masalah sesuai dengan priodenya. Sampai saat ini banyaknya organisasi atau perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi masalah tersebut, ada tiga pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain: pendekatan mekanis, paternalism, dan pendekatan system social (Ningrum, 2020: 22-28).

a. Pendekatan Mekanis (klasik)

Seiring perkembangan jaman dalam bidang industry dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronik membawa kemajuan yang sangat pesat dan efisien dalam bekerja. Pada pendekatan mekanis apabila permasalahan yang menyinggung dengan tenaga kerja, maka

unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan factor produksi lainnya.

Pimpinan perusahaan atau organisasi cenderung menekan pekerjaan dengan upah minim sehingga biaya produksi rendah. Hal tersebut menjadikan Sumber daya manusia sebagai modal yang menjadi factor produksi. Dengan ini maka di usahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa di pekerjakan semaksimal mungkin mungkin akan memperoleh hasil yang maksimal untuk kepentingan perusahaan.

b. Pendekatan paternalism (paternalistic)

Perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju, menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan pada manajemen atau pemimpin perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja. Paternalism merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah di lakukan oleh pemimpin perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

c. Pendekatan Sistem Sosial (human relation)

Proses manajemen sumber daya manusia sangat lah kompleks. Dengan kekomplekan itu maka pemimpin perusahaan harus mengarah pada pendekatan yang lain, Pendidikan social yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah tersebut selalu memperhitungkan factor-faktor lingkungan. Setiap adanya permasalahan maka pemecahan masalah tersebut harus ditangani dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, bagi pihak tenaga kerja maupun pihak pemberi kerja.

4. Tujuan Manajemen Sumber daya manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya adalah memperbaiki kontribusi produktif Sumber Daya Manusia tenaga kerja terhadap organisasi atau

perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Menurut Notoatmodjo (2009: 118) mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi dalam mencapai misi visi dan tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuanm organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Sejatinya semua manajerbertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerja masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan oprasional pengelolaan Sumber Daya Manusia antara manajer Sumber Daya Manusia yang memiliki kepepakaran manajemen Sumber Daya Manusia dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Kalangan manajer dan departemen Sumber Daya Manusia perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran Sumber Daya Manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajer senior, tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi Sumber Daya Manusia, masyarakat, dan orang-orang yang diperlukan. Kegagalan untuk membuat seperti itu biasa merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan empat sasaran atau tujuan yang relatif umum bagi manajemen sumber daya manusia dan bentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemukan dalam perusahaan (Herman, 2008: 7):

a. Tujuan organisasi

Bertujuan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Tujuan sosial secara etis dan emosional merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan personal

Tujuan personal ini di bertujuan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan dapat diperhatikan, dipensiunkan, atau dimotivas. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan kinerja dan

kepuasan karyawan dapat menurunkan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

5. Sumber daya manusia pada pandangan islam

Sebuah organisasi sangat erat dengan Sumber daya manusia yang man dapat membantu melaksanaka seraiakaian aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka di perlukannya manajer dalam memahami dan mengelola Sumber Daya Manusia di dalam organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada organisasi tidak berpaku hanya pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya mengandalkan pada oprasional dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi. Pada pandangan agama islam, hal ini jugva tidak mengalami perbedaan. Semua praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadits.

Pengolahan seluruh resourch terbesar di bumi berada pada sumber daya manusia karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untukm kemaslahatan umat manusia hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalm Al-Quran surah Al-jatsiyah ayat 13 (Hidayatullah, 2011: 5):

وَسَخَّرَلَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعاً مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: Dan Dia menundukan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semua, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.

Maka sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminati pertanggung jawaban banyak untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya manusia

untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

يَمْعَشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

Artinya: Wahai golongan Jin dan Manusia, Jika kamu sanggup menembus(melintas) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah) .(Q.S Ar Rahman:33)

Islam memandang Sumber daya manusia adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan adalah rangka menjalankan amanah yang diaman. Sifat yang akan tercermin adalah sumber daya manusia islam yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah, tablig. Keempat sifat itu adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia.

a. Etos Kerja dan Dakwah

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah.

Begitu pentingnya dakwah dalam kehidupan manusia maka dalam sebuah kehidupan yang bermasyarakat berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas keagamaan sebagai bentuk ketahanan spritual dan akhlak mulia yaitu melalui metode-metode dakwah. Menurut Musa Asyari “Terbentuknya kepribadian yang baik tidak hanya ditentukan oleh kuantitas pendidikan dan prestasi yang

berhubungan dengan profesi dan dunia kerja akan tetapi ditentukan juga oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan suasana hati yang bersumber dari iman.” (Musa asyari:2004) Oleh karena itu salah satu hal yang dicari sebagai sumberdaya manusia untuk menumbuhkan etos kerja adalah iman dan tauhid.

B. Penghimpunan (*Fundresing*)

1. Penghimpunan Dana

Seperti yang kita ketahui Lembaga zakat adalah Lembaga waralaba yang mana penghimpunan dana bukan semata-matu untuk memperoleh laba atau keuntungan, dana tersebut berasal dari penghimpunan sering di sebut dengan *fundresing*. Menurut kamus besar Indonesia (KBBI) adalah suatu proses itu cara perbuatan mengumpulkan (<http://kbbi.web.id/himpun.html>). Dalam hal ini penghimpunan dilakukan oleh individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan. Pengertian penghimpunan juga dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja orang lain dalam organisasi atau Lembaga, proses kerja penghimpunan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan lingkungan. Untuk dapat mengumpulkan dana zakat perlu adanya pemasaran yang baik agar dapat tercapai tujuan tersebut.

Berbagai pengertian tentang penghimpunan dana, dapat di ambil kesimpulan bahwa strategi penghimpunan dana (*fundresing*) adalah rencana sebuah proses mempengaruhi masyarakat atau calon donator agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai, untuk di sampaikan masyarakat yang membutuhkan. Proses mempengaruhi di sini yaitu meliputi kegiatan memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu. Dalam kerangka *fundresing*, lembaga harus terus melakukan edukasi, sosialisasi, promosi, dan transfer informasi sehingga menciptakan kesadaran dan

kebutuhan kepada calon donator, untuk melakukan kegiatan program atau yang berhubungan dengan pengelolaan kerja sebuah Lembaga.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari penghimpunan dana (*fundresing*) di suatu Lembaga, maka di butuhkan suatu strategi dan pendekatan yang tepat serta harus menentukan arahan yang benar demi keberlanjutan Langkah berikutnya. Namun, tanpa strategi yang kuat dalam menjalankan penghimpunan dana maka tidak akan maksimal dalam memperoleh dana.

2. Tujuan penghimpunan

Menurut Juwaini tujuan *fundresing* atau penghimpunan sebagai berikut (Juwaini, 2005: 5-7):

- a. Tujuan penghimpunan dana adalah sebagai tujuan yang paling mendasar. Tujuan inilah yang paling pertama dan utama dalam pengelolaan Lembaga dan ini yang mendasari penyebab mengapa dalam pengelolaan *fundresing* harus di lakukan.
- b. Tujuan kedua adalah menambah calon donator atau menambah populasi donator. Lembaga yang melakukan *fundresing* harus terus menambah jumlah donator.
- c. Meningkatkan atau membangun citra Lembaga, bahwa aktifitas *fundresing* yang dilakukan oleh sebuah Lembaga swadaya masyarakat (LSM), baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap citra lembaga.

Menghimpun relasi dan pendukung, kadang ada seorang atau sekelompok orang yang telah berinteraksi dengan aktivitas *fundresing* yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau Lembaga swadaya masyarakat (LSM). Mereka punya kesan positif dan bersimpati terhadap Lembaga tersebut. Akan tetapi, pada saat itu mereka tidak mempunyai kemampuan untuk memberikan sesuatu kepada Lembaga tersebut karena

ketidak mampuan mereka. Kelompok seperti ini kemudian menjadi simpatisan dan pendukung Lembaga meskipun tidak menjadi donator. Kelompok seperti ini harus diperhitungkan dalam aktifitas *fundresing*, meskipun mereka tidak mempunyai donasi, mereka akan berusaha melakukan dan buat apa saja untuk mendukung Lembaga dan akan fanatic terhadap Lembaga. Dengan adanya kelompok ini, sebuah Lembaga telah memiliki jaringan informal yang sangat menguntungkan dalam aktifitas *fundresing*.

Tujuan terakhir yaitu meningkatkan kepuasan donator, tujuan ini merupakan tujuan yang tertinggi dan bernilai jangka Panjang, meskipun dalam pelaksana kegiatan secara teknis dilakukan sehari-hari. Mengapa kepuasa donator itu penting? Karena kepuasan donator akan berpengaruh terhadap pengaruh terhadap nilai donasi yang akan diberikan kepada Lembaga. Mereka akan mendonasikan dananya kepada Lembaga secara berulang-ulang, bahkan menginformasikan kepuasan terhadap Lembaga secara positif kepada orang lain. Dengan demikian, secara otomatis kegiatan *fundresing* juga harus bertujuan untuk memuaskan donatur.

3. Ruang Lingkup Penghimpunan (*fundresing*)

Fundresing pada dasarnya tidak hanya identik dengan uang semata, ruang lingkungnya begitu luas dan mendalam, untuk memahaminya terlebih dahulu dibutuhkan pemahaman tentang subtansi dari *fundresing* tersebut (Huda, 2012: 36-37).

Adapun subtansi *fundresing* menurut Miftahul Huda dapat diringkas dalam tiga hal:

a. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai serangkaian pengetahuan, nilai-nilai, keyakinan dan alasan-alasan yang mendorong, calon donator untuk

keyakinan dan alasan -alasan yang mendorong, calon donator untuk mengeluarkan Sebagian dari hartanya.

b. Program

Substansi *fundresing* berupa program yaitu kegiatan dari implementasi visi dan misi Lembaga yang jelas sehingga masyarakat mampu tergerak untuk melakukan zakat, infak dan sodaqoh.

c. Metode

Metode *fundresing* diartikan sebagai pola, bentuk atau acara-acara yang dilakukan oleh sebuah Lembaga dalam rangka penggalangan dana dari masyarakat. Metode *fundresing* harus mampu memberikan kepercayaan, kemudahan, kebanggaan dan manfaat lebih bagi masyarakat donator/ *muzzaki*.

Metode tersebut pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: metode langsung (*direct fundresing*) adalah metode yang menggunakan Teknik-teknik atau cara-cara yang melibatkan partisipasi donator secara langsung, seperti: *direct mail*, *direct advertising*, *telefundresing* dan presentasi langsung. Sedangkan metode tidak langsung, seperti contoh: *image campaign*, penyelenggaraan event, menjalin relasi, melalui referensi, mediasi para tokoh, dan lain-lain.

4. Konsep Strategi Penghimpunan

Kegiatan penggalangan dana merupakan kegiatan yang sangat penting bagi Lembaga atau organisasi dalam upaya mendukung jalannya program dan menjalankan roda operasional agar pengelolaan tersebut mencapai maksud dan tujuan. Setiap organisasi dan Lembaga nirlaba dalam melaksanakan penghimpunan/penggalangan dan memiliki berbagai cara dan strategi dengan tujuan agar mendapat hasil yang optimal. Maka dari itu aktivitas penghimpunan (*fundresing*) dalam sebuah Lembaga

harus di kembangkan, baik dalam konteks awal perencanaan maupun pengawasan oleh pengelola Lembaga dengan berbagai perspektif manajemen modern yang ada. Beberapa rumpun manajemen yang perlu di ramu dan cara yang tepat dalam meningkatkan *fundresing* sendiri dengan menggunakan manajemen pemasaran dan manajemen produksi/operasi.

Manajemen pemasaran bukan hanya bermanfaat untuk perusahaan bisnis semata dan bukan hanya mencakup tentang penjualan, namun penggalangan dana / penghimpunan dalam suatu Lembaga perlu kemampuan dalam pemasaran dan pengetahuan mengenai prinsip-prinsip pemasaran juga. Pada manajemen produksi/operasi merupakan usaha-usaha pengelolaan secara optimal dalam penggunaan sumber daya yang ada (factor produksi: Lembaga, modal teknologi, peralatan dan lainnya) dalam proses transformasi dari *input* manajemen produksi Lembaga seperti program organisasi (Huda, 2012: 25-27).

Selain Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengevaluasian untuk lebih mengoptimalkan strategi penghimpunan dana, maka sebelumnya perlu pengetahuan unsur-unsur dalam kegiatan *fundresing*, yaitu (Huda, 2012: 37-39):

a. Analisis kebutuhan

Kepercayaan dan pelayanan yang berkualitas merupakan kebutuhan donator dan *muzzaki* yang harus dipenuhi oleh Lembaga yang berisi tentang kesesuaian dengan Syariah, laporan dan pertanggung jawaban yang dibutuhkan oleh donator dan *muzzaki*.

b. Segmentasi

Dana zakat yang telah ada dapat di Kelola dengan menggunakan segmentasi, yang di maksud pada segmentasi ini terdapat pada donator dan *muzzaki*, yang berperan sebagai upaya *fundresing* dalam

mempermudah Laz untuk menentukan Langkah-langkah kebijakan strategi yang akan datang.

c. Identifikasi donator

Profil calon donator difungsikan untuk mengetahui lebih awal identitas calon donator itu sendiri. Identifikasi calon donator berfungsi dalam membantu menentukan target dan sasaran.

d. *Positioning*

Positioning sering dijelskan sebagai strategi untuk memenangkan dan menguasai bentuk donator dan masyarakat pada umum melalui produk-produk yang di tawarkan. Dengan katalain *positioning* juga diartikan sebgai upaya untuk membangun dan mendapatkan kepercayaan dari para donator dan masyrakat umum.

e. Produk

Lembaga seharusnya mempunyai suatu atau bebrapa produk program yang ditawarkan kepada para calon donator. Produk ini mengacu kepada peruntukan program yang dilakukan. Jumlah donasi atau asset yang didonasikan sesuai dengan program apa yang dikembangkan oleh Lembaga.

f. Promosi

Promosi dari Lembaga kepada calon donator digunakan untuk menginformasikan kepada donator mengenai produk atau program yang ditawarkan. Promosi ini juga untuk meyakinkan kepada mereka untuk bersimpati dan mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan.

g. *Maintenance*

Maintenance adalah upaya Lembaga untuk senantiasa menjalani hubungan dengan donator atau *muzzaki*, tidak ada maksud lain yang

diharapkan dalam menjalin hubungan kecuali adanya loyalitas dalam rangka meningkatkan perkembangan Lembaga.

C. Konsep Zakat

1. Pengertian Zakat

Zakat adalah kewajiban bagi setiap muslim yang memiliki harta yang telah memasuki *nisobnya*, hal yang menjadikan wajibnya zakat ada pada rukun islam yang ke-4 yang harus di laksanakan bagi setiap muslim. Zakat berarti suci, tumbuh, bertambah dan berkah. Dengan demikian zakat itu membersihkan (menyucikan) diri seorang dan hartanya, pahala bertambah, harta tumbuh (berkembang), dan membawa berkah (Hasan, 2008: 15). Dalam UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat adalah harta yang wajib disisihkan oleh seseorang muslim atau badan yang dimiliki oleh orang muslim sesuai dengan ketentuan agama untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya

Zakat merupakan ibadah dan kewajiban bidang harta benda dalam rangka mencapai kesejahteraan ekonomi dan mewujudkan keadilan social. Zakat adalah sarana tali pengikat yang kuat dalam mengikat hubungan vertical antara manusia dengan Tuhan dan hubungan horizontal antara sesama manusia, khususnya antara yang kaya dengan yang miskin, dan saling memberi keuntungan moril maupun materil, baik dari pihak penerima (*Mustahiq*) maupun dari pihak pemberi (*Muzaaki*).

Sedang menurut terminology zakat adalah Sebagian harta tertentu yang memenuhi syarat minimal (*nisob*) dalam rentan waktu satu tahun (*haul*) dan diberikan kepada yang berhak menerimanya (*mustahiq*) dengan syarat tertentu (Aibak, 2009: 157). Secara Bahasa zakat adalah *Nama'* yang berarti: kesuburan, *Taharah*: kesucian, *Barakah*: keberkatan, dan berarti juga *Tazkiyah/Tathir*: mensucikan (Shiddieqy, 1999: 3). Dalam

Ensiklopedia islam Indonesia zakat menurut Bahasa berarti tumbuh berkembang, bersih baik atau terpuji.

Selain itu pengertian zakat menurut syara' berarti harta yang wajib di keluarkan dari harta. Menurut imam malik zakat adalah mengeluarkan Sebagian yang khusus dan harta yang khusus pula yang telah mencapai nisob kepada orang-orang yang berhak menerimanya. Dengan catatan, kepemilikan itu penuh mencapai haul, bukan barang tambang dan bukan pertanian. Menurut imam Hanafi, zakat adalah menjadi Sebagian harta yang khusus dari harta yang khusus sebagai milik orang yang khusus, yang di tentukan oleh syari'at karena Allah. Menurut imam syafi'I, zakat adalah sebuah ungkapan untuk keluarnya harta atau tubuh sesuai dengan cara yang khusus. Sedangkan menurut imam Hanbali, zakat adalah hak yang wajib dikeluarkan dari harta yang khusus untuk kelompok yang khusus pula (Al-Zuhaily, 2008: 83-84).

Banyak ayat-ayat di dalam Al-Quran yang menerangkan secara tegas memerintahkan pelaksanaan zakat. Perintah Allah dalam menjalankan zakat tersebut seringkali beriringan dengan perintah pelaksanaan shalat. Hal ini menunjukkan beberapa penting peran zakat dalam kehidupan ummat Islam. Seperti dalam Al-Quran (Khasanah, 2010: 34-35).

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: "Dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat, dan taatlah kepada Rosul, supaya kamu diberi rahmat.(Q.S. An-Nuur: 56) (Al-Burhan, 2011:357).

Hubungan antara pengertian zakat menurut Bahasa dan menurut istilah, sangat nyata dan erat sekali, yaitu bahwa harta yang dikeluarkan zaktnya akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang, bertambah baik, hal tersebut tertuang pada Q.S At-Taubah: 103

حُذِرْنَ أَمْوَالَهُمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya : Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan dan berdoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketentraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui (Q.S At-Taubah:103) (Al-Burhan, 2011: 203).

2. Rukun Zakat

Rukun Zakat ialah mengeluarkan sebagian dari nishab (harta), dengan melepaskan kepemilikan terhadapnya, menjadikannya sebagai milik orang fakir dan menyerahkan kepadanya atau harta tersebut diserahkan kepada wakilnya, yakni imam atau orang yang bertugas untuk memungut zakat.

3. Syarat Zakat

Zakat mempunyai beberapa syarat wajib dan syarat sah menurut kesepakatan ulama, syarat wajib zakat adalah merdeka, muslim, baligh, berakal, kepemilikan harta yang penuh, mencapai *nisab*, dan mencapai *haul*. Adapun syarat sahnya, adalah niat menyertai pelaksanaan zakat (Al-Zuhaly, 2008: 97-98).

4. Macam-macam Zakat

a. Zakat fitrah

Ibnu umar R.A: “Rasulullah SAW mewajibkan zakat fitrah satu *sah*’ atau kurma atau gandum pada budak, orang merdeka laki-laki, perempuan anak kecil dan orang dewasa dan umat Islam dan memerintahkan untuk membayarkannya sebelum merek keluar untuk shalat *ead*’ (H.R Muttafaq alaihi) (Kemenag RI, 2013: 82).

Kata zakat fitrah berasal dari kata *fithr* yang bermakna membelah, muncul menciptakan (Mandzur, 2010: 694), bisa juga menjadi *ifthar* yang maknanya adalah sarapan pagi.

Istilah yang di gunakan pada ilmu fiqih, zakat *al-fithr* di defenisikan sebagai: “sedekah yang diwajibkan yang berkenan dengan berbuka dari Ramadhan”. Zakat ini berbeda dengan zakat lainnya, zakat ini adalah zakat *fithr* karena intinya adalah memberi makan kepada orang yang berhak. Sedangkan zakat yang lain seperti zakat pertanian dinamakan demikian karena terkait dengan jenis harta yang wajib di zakatkan demikian juga dengan zakat hewan ternak disyariatkan terkait dengan kepemilikan tertentu dari ternak.

b. Zakat Maal

Pengertian zakat *maal*, menurut Bahasa adalah menyucikan harta benda. Sedangkan menurut istilah adalah segala sesuatu yang diinginkan oleh manusia untuk dimiliki, dimanfaatkan dan juga disimpan. Sesuatu inilah yang perlu dikeluarkan zakatnya jika sudah memenuhi syarat dan rukunnya (Kemenag RI, 2013: 82).

Jenis-jenis harta yang menjadi sumber zakat yang dikemukakan secara terperinci dalam Al-Quran dan hadits menurut Ibnu Qayyim pada dasarnya ada empat jenis, yaitu: tanaman-tanaman dan buah-buahan, hewan ternak, emas dan perak serta harta perdagangan.

Pernomo (2005: 157-158) mengutip Ibnu Rusyd dalam *idayatul Mujtahidnya* menjadi bahwa jenis-jenis harta benda yang wajib dizakati atasnya adalah:

- 1) Dari barang tambang ada dua macam: emas dan perak, yang tidak menjadi perhiasan.
- 2) Dari binatang ada tiga macam: unta, lembu, dan kambing (yang semuanya ditentukan, tidak dipekerjakan)
- 3) Dari biji-bijian (gandum dan sya'ir)

4) Dari buah-buahan (kurma dan anggur kering)

Harta benda yang selain di sebutkan di atas, dipersilahkan apakah wajib dizakati atau tidak, harta yang dipersilahkan kewajiban zakatnya, antara lain buah-buahan dan biji-bijian yang selain disebutkan di atas, madu perusahaan, dan pendapatan, uang kertas dan surat-surat berharga, pertambangan kekayaan laut, peternakan ikan dan harta kurun, perhiasan dan barang-barang antik.

Menurut Abdul Khaliq an-nawawi, adalah kaidah-kaidah umum bagi harta benda yang dikenakan zakat atasnya. Harta benda yang dikenakan zakat itu tunduk kepada hukum-hukum yang diistinbatkan oleh para mujtahid, dari *nash-nash* al-quran dan hadits.

BAB III

IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LAZNAS DAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH

A. Profil LAZNAS Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah

1. Sejarah Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah

Daarut Tauhiid Peduli (DT Peduli) merupakan sebuah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) dan lembaga nirlaba milik masyarakat yang bergerak di bidang penghimpunan (fundraising) dan pendayagunaan dana ZISWAF (zakat, infaq, sedekah dan wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal baik dari perorangan, kelompok, perusahaan/ lembaga. DT Peduli pada awalnya bernama Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) yang didirikan pada tanggal 16 Juni 1999 oleh K.H. Abdullah Gymnastiar (Aa Gym) sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid dengan tekad menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional yang Amanah, Profesional dan Akuntabel. aspek legal formal, DPU DT dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat Daerah Jawa Barat oleh Gubernur Jawa Barat tanggal 19 Agustus 2002, dengan SK No: 451.12/Kep. 846 – YANSOS/2002

a. K.H Abdullah Gymnastiar

KH. Abdullah Gymnastiar yang lebih terkenal di panggil Aa gym. Lahir pada tanggal januari 1962 yang bertempat di Bandung putra dari pasangan Hj. Yeti Rohayati danLetkolH. Engkus Kuswara.sebagai seorang putra abdi negara Aa Gym sempat di nobatkan sebagai Komandan Resismen Mahasiswa di Akademik Teknik Jendral Ahmad Yani.

Latar belakang pendidikan yang sangat unik, mengawali pendidikan di sekolah dasar Negeri Sukarasa III Bandung, dan SLTA di SMPN 12 Bandung, SLTA di SMAN 5 Bandung, dilanjut berkuliah selama satu tahun di pendidikan ahli Administrasi Perusahaan (PAAP) Universitas

Negeri Padjajaran. Kemudian melanjutkan pendidikan di Akademi Teknik Jendral Ahmad Yani (Universitas Jendral Ahmad Yani) yang merupakan pendidikan yang di jalani sejak 1990.

KH. Abdullah Gymnastiar mendirikan Daarut Tauhiid yang mana sebuah pesantren yang didirikan dari usaha wiraswasta Aa Gym Bersama rekannya, melalui Lembaga Keluarga Mahasiswa Islam Wiraswasta pada tahun 1987. Berlokasi di jalan Gegerkalong Girang No. 38, Bandung

b. Laznas Daarut Tauhiid Peduli.

Berdirinya lembaga amil zakat nasional Daarut Tauhiid Peduli dilatar belakangi dari memanfaatkan potensi zakat di negara Indonesia yang dimana memiliki penganut agama islam terbanyak di dunia sehingga memiliki potensi zakat yang sangat besar. Sangat disayangkan kesadaran akan membayar zakat pada masyarakat belum terlaksanakan. Presentasinya masih kecil dibandingkan dengan potensi zakat pertahun untuk negara Indonesia dimana mencapai kurang dari 18 triliun rupiah.

Belum optimalnya pengelolaan dana zakat serta penyaluran dana zakat yang masih sebatas pada pemberian bantuan berupa barang yang bersifat konsumtif. Melihat dari kejadian tersebut yayasan Daarut Tauhiid Peduli memiliki strategi dan inovasi yang efektif untuk diharapkan dapat optimal dalam mengelola dana Zakat, Infak, Sodaqoh, sehingga diharapkan dapat menjadi kekuatan ekonomi bagi para *mustahiq*.

Setelah dua tahun kemudian berhasil menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional, LAZNAS, sesuai dengan SK Menteri Agama RI No 410 pada tanggal 13 Oktober 2004, dan terbaru diperbaharui oleh SK Menteri Agama No 562 Tahun 2021 pada tanggal 06 Mei 2021 yang berlaku selama 5 tahun hingga 2021. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid (DPU DT) bermetamorfosis menjadi Daarut Tauhid Peduli (DT

Peduli) yang tertuang dalam SK Pengurus Yayasan Daarut Tauhid No. 236/SK/C/YYSDT/XII/2017 dengan harapan dapat semakin maksimal Melayani dan Peduli.



Gambar 1.3 Transformasi lembaga DT Peduli

optimalnya pengelolaan dana zakat serta penyaluran dana zakat yang masih sebatas pada pemberian bantuan berupa barang-barang konsumtif saja tanpa didayagunakan. Maka Yayasan Daarut Tauhiid memutuskan untuk mendirikan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU-DT) menggunakan strategi-strategi baru yang lebih inovatif efektif dan efisien diharapkan dapat optimal dalam mengelola dana yang dihimpun dari Zakat, Infak, Sodaqoh, sehingga diharapkan dapat menjadi suatu kekuatan ekonomi masyarakat. Dana Zakat, Infak, Sodaqoh, yang sudah diterima akan didistribusikan atau disalurkan ke pada para *mustahik*. Misi Daarut Tauhiid yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, dakwah, serta pengabdian pada masyarakat serta, usaha-usaha kemandirian yang berlandaskan pada nilai-nilai islam. Saat ini DPU-DT memiliki prioritas berupa Transformasi Lembaga untuk Sumber daya unggul

Bukan sekedar berfokus pada penghimpunan dana zakat saja DTPeduli memberikan sosialisasi zakatagar kesadaran masyarakat akan berzakat tergugah.

Daarut Tauhiid Peduli memperluas jaringan yang mana tersebar di dua puluh empat kota, kabupaten yakni: Bandung, Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Bandung, Tasikmalaya, Sukabumi, Garut, Cirebon, Karawang, Kuningan, Metro, Lampung, Palembang, Lubuk Linggau, Batam, Jambi, Banda Aceh, Kalimantan Selatan, Malang, Yogyakarta, Solo, Semarang (<https://dpu-daaruttauhiid.org/web/pages/profile/214>) Disamping itu, memiliki kantor program pendistribusian di seluruh Indonesia dari Aceh hingga Papua.

Berdirinya kantor Cabang DPU DT Semarang yang sekarang menjadi kantor perwakilan Jawa Tengah dimulai pada tahun 2003. Dilatarbelakangi oleh adanya potensi dana zakat, infak, sodakoh yang besar di Jawa Tengah, diharapkan akan semakin besar pula *mustahik* yang dapat diberdayakan. Kantor pertama di Semarang terletak di Jl. Madukoro Semarang yang baru diresmikan oleh KH Abdullah Gymnastiar di Masjid Al Madani pada tahun 2005. Selama kurun waktu tahun 2003-2018 kantor DPU-DT cabang Semarang sudah mengalamii empat kali pindah tempat. Pada tahun 2006-2007 kantor DPU-DT cabang Jawa Tengah berpindah tempat dari Jl Madukoro beralih di Jl. Piere Tendean no 28. Pada tahun 2008 berpindah tempat lagi ke Jl Dr. Wahidin FH G.8 Kaliwiru sampai sekitar tahun 2013. Jln, Sriwijaya no 130 Wonodri Semarang Selatan dan sekarang DT Peduli bertempat di Jl. Dr Wahidin no 111b Kaliwiru Candi Sari dengan status kepemilikan kantor tersebut sewa.

Daarut Tauhiid Peduli bergerak untuk meningkatkan kualitas program berbasis komunitas yang berfokus pada desa desa binaan yang dipilih karena telah memenuhi kriteria potensi pemberdayaan. Melalui berbagai program dalam lima pilar utama, yaitu Pendidikan, Kesehatan, Dakwah, Ekonomi, dan Sosial Kemanusiaan, diharapkan kelompok masyarakat di desa binaan mampu bergerak dengan mengoptimalkan

potensi desa dengan mandiri dan berdaya pada target waktu yang telah ditentukan. Adapun, salah satu keistimewaan dalam program pemberdayaan di DT Peduli ialah, setiap pilar program dijalankan dengan pembinaan tauhiid dan Manajemen Qolbu (MQ) sebagai fondasinya. Dengan demikian, desa binaan yang telah memenuhi parameter keberhasilan dari kelima pilar program selanjutnya disebut sebagai Desa Tangguh.

c. Relasi program Daarut Tauhiid Peduli dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs)

1) Pilar Dakwah

a) Program pada pilar dakwah mencakup beasiswa tangguh, program beasiswa tahfidz Al Quran berbasis kurikulum pembinaan akhlaq (Karakter Baku) dan kompetensi keagamaan untuk kelompok usia 17 s/d 24 tahun. Pada tigatahun terakhir penerimaan manfaat beasiswa tahfidz tangguh pada 2018 mencapai 194 penerima manfaat di tahun 2019 penerima manfaat mencapai 220 penerima manfaat dan di tahun 2020 penerima manfaat mencapai 285. Sama seperti beasiswa tahfidz, beasiswa tahfidz junior memiliki ketentuan rentan umur 7 tahun s/d 17

b) Masjid tangguh, adalah program revitalisasi sistem masjid berbasis keberlanjutan manfaat untuk mengembalikan marwah masjid sebagai pusat pengembangan peradaban masyarakat khususnya pada desa binaan Daarut Tauhiid Peduli dua tahun belakangan ini penerima manfaat masjid tangguh di tahun 2019 ada 10 masjid, pada tahun 2020 mencapai 20 masjid.

c) Santri Siap Guna (SSG) adalah program pendidikan dan latihan lanjutan SSG untuk menghasilkan sumber daya manusia kader

dengan kemampuan kepelatihan dan pemahaman ZISWA. Adapun diklat SSG yang mana program pelatihan membangun Sumber Daya Manusia berakhlakul karimah melalui pendekatan manajemen Qolbu dengan khas pembentukan karakter baik dan kuat. Output pada diklat SSG yaitu *maintenance* alumni dengan pembinaan dalam rangka mengelola potensi lulusan SSG sebagai mitra perogram/pelaksana/Relawan Program dan atau sebagai Bank Sumber Daya Manusia Daarut Tauhiid Peduli.

2) Peduli Ekonomi

Program Pengembangan Ekonomi *mustahiq* Penerima manfaat, dengan memberikan pelatihan wirausaha dan pembinaan *ruhiyah*, dengan harapan membentuk wirausahawan yang berakhlakul Karimah. Penerima manfaat pada tiga tahun terakhir di tahun 2018 mencapai 15,805 penerima manfaat, di tahun 2019 sebanyak 5,011 penerima manfaat, sedangkan pada tahun 2020 sebanyak 3,653 penerima manfaat.

a) *Daarut Tauhiid Creative Center*, adalah pemberdayaan kelompok *mustahik* rentan (perempuan, difabel, anak jalanan, kelompok usia pension) berbasis pembinaan keterampilan spesifik, seperti menjahit, terapi refleksi dan pengobatan holistik, kerajinan tangan, desain grafis, servis perangkat rumah tangga; pembinaan manajemen usaha dan keuangan; pembinaan akhlak; dan keterampilan lainnya untuk meningkatkan daya saing *mustahik* di dunia industri dan menguatkan kapasitas ekonomi dan sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Di akhir masa pemberdayaan, dilakukan pemberian subsidi aset atau modal usaha untuk mendukung

kemandirian. Pada priode 2018-2020 sekitar 14037 penerima manfaat.

- b) Peternak Tangguh, Peternak Tangguh adalah program pemberdayaan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok peternak mustahik melalui pemberian aset usaha berupa hewan ternak (baik hewan yang dapat dibudidayakan di darat dan perairan) beserta sarana pendukungnya (kandang, tambak atau keramba dan pakan), meningkatkan keahlian manajemen usaha dan keuangan rumah tangga, serta meningkatkan pemahaman nilai moralitas kepada kelompok peternak yang dibentuk oleh DT Peduli. Selain itu, program ini dilaksanakan berbasis masyarakat dengan mengelola komoditas yang dibudidayakan di sesuaikan dengan potensi wilayah. Pada tiga tahun terakhir priode 2018-2020 1085 penerima manfaat
- c) Petani Tangguh, Petani Tangguh adalah program pemberdayaan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok petani mustahik melalui pemberian hak guna lahan atau hibah beserta sarana pendukungnya, meningkatkan keahlian manajemen usaha pertanian dan keuangan rumah tangga, serta pembinaan ruhiyah kepada kelompok petani yang dibentuk oleh DT Peduli. Selain itu, program ini dilaksanakan berbasis masyarakat dengan mengelola komoditas yang dibudidayakan di sesuaikan dengan potensi wilayah. Pada priode 2018-2020 ada 288 penerima manfaat.
- d) Usaha Kecil Menengah (UKM) Tangguh, Program UKM Tangguh adalah bagian dari pilar ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan, keahlian manajemen usaha, manajemen keuangan rumah tangga, dan pemahaman nilai moralitas

masyarakat dhuafa yang akan memiliki usaha atau sedang menjalani usaha. UKM Tangguh dibagi menjadi tiga sub-program berdasarkan jenis bantuan usahanya. Terdapat beberapa program di dalam UKM Tangguh yaitu, Misykat yaitu program pemberdayaan melalui pinjaman modal disertai pelatihan manajemen perubahan. Kelompok Usaha Bersama (KUBE) turunan dari ukm tangguh yang mana memiliki usaha bersama secara kelompok. Grobak Tangguh turunan dari ukm tangguh pedagang kaki lima dengan memfasilitasi grobak dan fasilitas yang memadai. Pada periode 2018-2020 ada 9059 penerima manfaat.

3) Peduli Pendidikan

Berupa beasiswa pelajar yang meliputi pelajar SLTP, SLTA, dan Mahasiswa yang mana bertujuan untuk membentuk pemimpin masa depan yang ber-akhlakul karimah.

- a) Program Beasiswa Mahasiswa Tangguh adalah program beasiswa untuk mahasiswa berbasis kurikulum pembinaan karakter, akhlak dan prestasi, serta magang di berbagai program lembaga yang dibina oleh Daarut Tauhiid Peduli.
- b) Program Beasiswa Pelajar Tangguh adalah program beasiswa untuk pelajar TK hingga SMA atau yang se-derajat berbasis kurikulum pembinaan karakter, akhlak dan prestasi.
- c) Pendidik Tangguh, adalah program bantuan pelatihan khusus jangka pendek untuk pendidik sekolah formal maupun non-formal (guru TPA, PAUD, dsb) dengan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengayaan keterampilan pendidik. Pada dua tahun terakhir ada 242 penerima manfaat
- d) Program Sekolah Tangguh, adalah program penguatan sistem sekolah dan bantuan revitalisasi sekolah berbasis keberlanjutan

manfaat di desa binaan, pengembangan sistem pendidikan yang menuju kepada 8 standar pendidikan nasional. Terdapat 158 sekolah penerima manfaat pada periode 2018-2020

4) Peduli Kesehatan

Program peduli kesehatan adalah program pelayanan kesehatan bagi *mustahik* (Penerima zakat) dan juga bisa diberikan kepada para *muzaki*, yang bertujuan untuk penyediaan pelayanan kesehatan untuk masyarakat secara umum. Sebanyak 2.433 penerima manfaat yang telah merasakan pada periode 2018-2021

- a) Rumah Sehat Tangguh, adalah sarana kesehatan hilistik yang berfungsi dalam hal promosi kesehatan meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative.
- b) Layanan Kesehatan Gratis, sebuah program layanan kesehatan yang diberikan secara Cuma Cuma baik berupa bantuan biaya kesehatan maupun melalui fasilitas kesehatan yang telah disiapkan dengan konsentrasi kegiatan baik preventif, promotif, maupun kuratif.
- c) Peduli Covid-19, program di pilar social, kemanusiaan dan kesehatan yang memiliki fokus kepedulian terhadap mereka yang terdampak covid-19 baik dari segi kesehatannya maupun ekonomi. Bantuan diberikan dalam bentuk pendampingan khusus Satgas Covid-19 Daarut Tauhiid (Satgana dt peduli) maupun mereka yang secara ekonomi sangat terdampak akibat dari pandemic yang berkepanjangan.

5) Peduli Sosial Kemanusiaan

Peduli social kemanusiaan adalah layanan social dan pemberian fasilitas atau dana tunai, yang bertujuan untuk pemberian pelayanan social, seperti rumah singgah, layanan

ambulan gratis, jumat berkah, dan pemberian barang atau jasa secara konsumtif (*Charity*)

- a) Layanan *Mustahik* Tangguh, adalah fasilitas *mustahik* yang membutuhkan bantuan langsung tunai dengan memberikan sejumlah dana bantuan sesuai kebutuhan. Penerima manfaat pada priode 2020 mencapai 188,898 penerima manfaat.
- b) Jumat Berkah, Layanan sajian makanan dengan cara penyajian prasmanan maupun nasi kotak. Pada priode 2020 sebanyak 13,339 penerima manfaat.
- c) Rumah Singgah, Layanan fasilitas bagi jamaah dan *mustahik*, yang membutuhkan tempat tinggal sementara untuk keperluan priksa, oprasi dan layanan kesehatan di suatu daerah.
- d) Layanan Ambulan dan Ambulan Jenazah, adalah layanan fasilitas bagi jamaah dan *mustahik* yang membutuhkan bantuan layanan ambulance dan mobil jenazah secara Cuma-Cuma.
- e) Ramadhan Peduli Negeri, sebuah program kebaikan dan kepedulian dalam rangka memuliakan dan membahagiakan sesama, pada tahun lalu (2019) terselenggarakan secara bersama di 30 kabupaten/kota di Indonesia bahkan hingga 5 negara, (Palestina, Suriyah, Somalia, Banglades, (Muslim Rohingya) dan Australia).
- f) Qurban Peduli Negeri, lebih dari setengah juta jiwa merasakan manfaat Qurban Peduli Negeri (QPN) Daarut Tauhiid Peduli (DT Peduli) 2020. Manfaat tersebut rupanya tak hanya dirasakan masyarakat di berbagai pelosok Indonesia tetapi juga di Palestina, Suriyah, Somalia, dan etnis Rohingya di Myanmar, Banglades, dan Aceh

- g) Lingkungan dan Infrastruktur Tangguh, pada program ini adabeberapa kegiatan seperti Penanaman Pohon Mangrove, dengan jenis pohon buah atau pohon penghasil kayu olahan. Adapula Bank Pohon yaituprogram rangkaian penghijauan dengan penyimpanan bibit pohon buah, kayu olahan dan mangrove(bakau). Selain penghijauan dt peduli juga memerhatikan pembangunan infrastruktur di wilayah rentanbencana/konflik. Selan itu ada juga pengelolaan sampah yang mana program pengelolaan dan penanganan sampah untuk dijadikan bahan yang mudah di daur ulang.
- h) Tangguh Bencana, program pengurangan resiko bencana (PRB) di lingkungan pesantren dan sekolah dengan metode pendekatan berupa edukasi kebencanaan meliputi penguatan system manajemen bencana, pembentukan tim respon bencana di sekolah/pesantren, dan penyimpanan sarana dan prasaranan ramah bencana, sesuai kurikulum dan bahan ajaran dari diknas BNPB
- i) Yatim Tangguh, pada program ini ada beberapa program dalam menunjang program yatim tangguh rumah peduli yatim (RPY) Menggunakan metode pendekatan manajemen keluarga dimana pengurus/pendamping menjadi bagian integral dari kehidupan anak sehari-hari. Mereka memposisikan diri sebagai orangtua pengganti/kaka bagi adik-adiknya. Selain itu ada program nraktir anak yatim yaitu sebuah program kegiatan yang di berikan kepada anak-anak yatim dan piatu agar mereka bisa berbahagia dan mendapatkan barang sesuai dengan keinginannya. Suda ada 3.000 penerima manfaat.

6) Visi Misi dan Motto Daarut Tauhid Jawa Tengah

Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah untuk mencapai tujuan bersama mereka mempunyai suatu visi, misi dan motto, sehingga dengan adanya visi dan misi ini diharapkan setiap kegiatan yang dibuat memiliki tujuan yang diharapkan. Berikut adalah visi, misi dan motto:

a) Visi

Menjadi model lembaga amil zakat nasional (LAZNAS) yang amanah, professional, akuntabel dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata.

b) Misi

- Mengoptimalkan potensi ummat melalui zakat, infaq dan sedekah (ZIS).
- Memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi, pendidikan, dakwah dan social menuju masyarakat.

c) Motto

Membersihkan dan memberdayakan.(
<https://dtpeduli.org/visi-misi>)

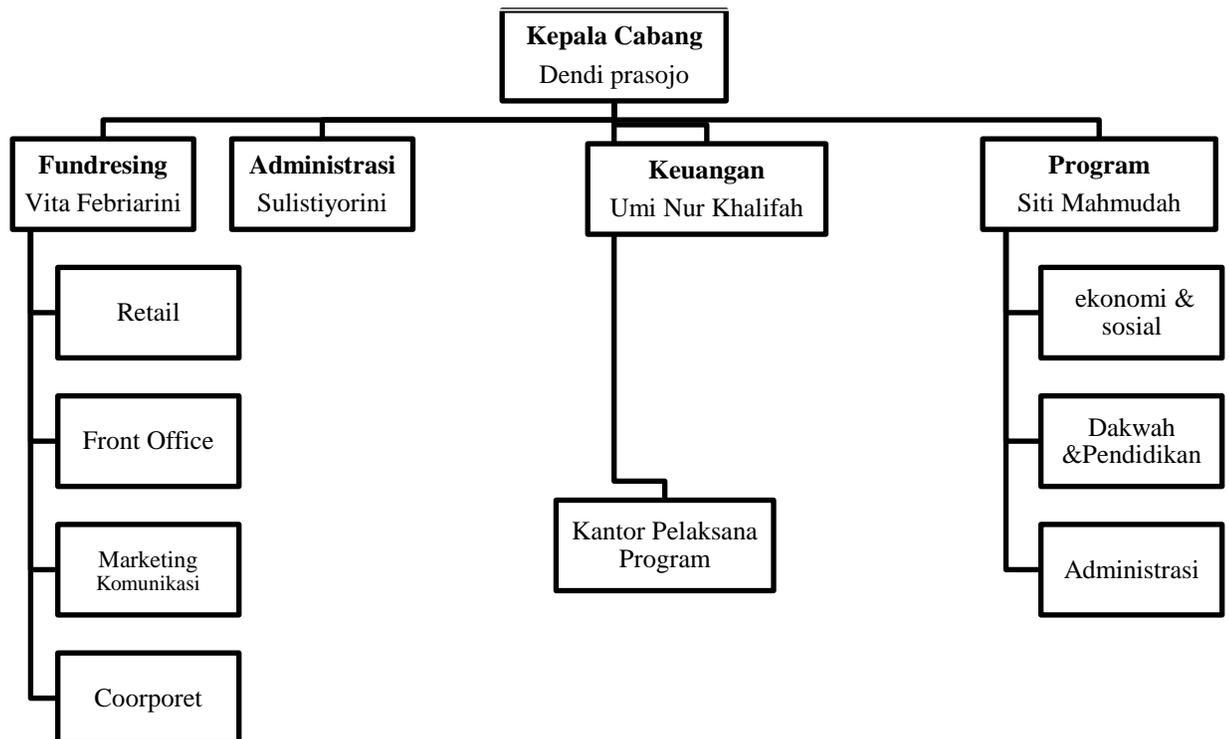
7) Penghargaan Daarut Tauhiid Peduli

- Mitra Kemaslahatan terbaik Badan Pengelolaan Keuangan Haji (BPKH) *Annual Meeting BPKH 2021*
- Pertumbuhan Pengumpulan Zakat, Infak, Shodakoh (ZIS) Terbaik. *Baznas Award 2019*
- Pendistribusian Zakat, Infak, Shodakoh Terbaik, *Baznas award 2018*
- 10 tahun laporan keuangan Wajib Tanpa Pengecualian (WTP) *Djoermarma, Wahyudin & rekan*

e) Lembaga Pengelolaan Zakat Berpredikat A (Amat Baik),
Kementrian Agama Republik Indoneasia

8) Susunan Kepengurusan Daarut Tauhiid Jawa Tengah

Sebuah lembaga memiliki struktur organisasi yang mana struktur tersebut memiliki tugas dan ketentuannya masing-masing, sama seperti lembaga lain Daarut Tauhiid Peduli pun memiliki struktur organisasi, yang mencakup kepala cabang yang bertanggung jawab dalam mengelola daerah-daerah yang tergabung dalam daerah pimpinannya. Pada daerah dipimpin oleh kepala kantor pelaksana program di kota/kabupaten yang tergabung pada kantor cabang.



Gambar. 2.3. Bagan Struktur Organisasi

Susunan kepengurusan di atur oleh pimpinan pusat oleh Majelis Syariah, yang mana di tunjuk karna memiliki kemampuan dan kopeten di bidang tersebut di tinjau pada kinerja dan kesungguhan dalam beramal dan berjuang bersama. Dengan adanya kepengurusan tersebut diharapkan mempermudah dalam membagi tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kepala Perwakilan : Dendi Prasajo

Kepala Bagian Fundresing : Vita Febriarini

Ahmad Muslihin (staf)

Wahyu (staf)

Kepala Bagian Program : Siti Mahmudah

Administrasi : Sulistiorini

Kuangan : Umi Nur Khalifah

Cabang Semarang : Syaifullah (Kepala Cabang)

Tazkiyatunafsi azzahra

Jadi Suprio

Fidiyana

Cabang Salatiga : M. Aldin (Kepala Cabang)

Hisbullah

Tasya kamila

Cabang Surakarta : Ahmad Ardi (Kepala Cabang)

Agung susilo

Windari

9) Legal Formal

- a) S.K Pengurus YYS DT No. 10/SK/C/YYS-DT/VIII/10 tentang pemberhentian dan pengangkatan pejabat structural DPU DT.
- b) S.K Pengurus YYS DT No. 09/SK/C/YYS-DT/1/13 tentang perubahan struktur organisasi DPU DT.
- c) UU RI No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat.
- d) S.K Gubernur Jawa Barat No.451.12/Kep .846-YANSOS/2002, tentang pengukuhan DPU DT sebagai LAZDA (Lembaga Amil Zakat Daerah).
- e) AKTA NOTARIS Dr. Wiranti Ahmadi, SH, No.17, tanggal 22 April 2004.
- f) S.K Menteri Agama RI, No.410, tentang pengukuhan sebagai LAZNAS (Lembaga Amil Zakat Nasional).
- g) PP. No. 14 tahun 2014 tentang pengelolaan zakat.
- h) S.K Menteri Agama RI No. 257 tahun 2016 tentang legalitas DPU DT sebagai LAZNAS (Lembaga Amil Zakat Nasional).

B. Impelementasi Sumber daya Manusia Daarut Tauhiid Peduli

Berbicara sumber daya manusia pada Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah, pada sumber daya manusia bersinggungan dengan manajemen sumber daya manusia yang mana berfokus pada masalah-masalah, pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya

manusia itu. Sumber daya manusia atau *man power* kekuatan manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2007: 244)

Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhiid Peduli sangat menekankan kualitas Sumber daya manusia khususnya para amil zakat dan menerangkan bahwa Sumber daya manusia berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu diperlukan tenaga-tenaga muda yang kompeten, siap berjuang, berdakwah untuk umat, serta memiliki kreatifitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Pembagian kerja merupakan penjadwalan kerja personalia karyawan di suatu perusahaan. Fungsi pembagian kerja adalah memudahkan dan menghindarkan bentrok jadwal kerja. Hal itu dilakukan dengan cara mengelompokkan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing personil atau unit kerja. Dengan jadwal ataupun defenisi pembagian pekerjaan akan disesuaikan dengan kemampuan seorang atau unit lebih terlihat dan mengurangi tingkat kerumitan. Menurut Silalahi, pembagian kerja adalah kegiatan mengenai pekerjaan yang terspesialisasi sehingga tiap orang dari anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas atau tertentu, bukan keseluruhan tugas.

Pembagian tugas kerja dan strategi *fundresing* yang di tetapkan harus memiliki *goals* atau hasil. Manajemen Daarut Tauhiid Peduli memiliki strategi manajemen menggunakan 4DX (*Disciplines of Execution*) suatu konsep manajemen yang menekankan pada empat sikap disiplin yang akan membawa keberhasilan dalam proses eksekusi strategi. Empat konsep itu *Focus on the wildly important goals* (fokus pada tujuan), *Act on Lead Measured* (Tindakan

yang dilakukan harus sesuai agar focus), *Create a Cadence Accountability* (membuat laporan pertanggungjawaban yang telah dilakukan), sehingga tujuan strategi *fundresing* jelas dan selaras dengan program pemberdayaan yang ada di Daarut Tauhiid Peduli

Sumber daya manusia khususnya dalam lingkup manajemen meliputi pelaksanaan yang mengatur sistem kerja dan pembagian hak dan tanggung jawab. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan, dengan demikian manajemen sumber daya manusia meliputi aspek yang lebih luas yang operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya peningkatan dan perkembangan melalui proses pelaksanaan di lapangan.

Beberapa fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Daarut Tauhiid Peduli bertujuan untuk perputaran organisasi yang lebih baik:

1. Rekrutmen

Suatu proses pencarian karyawan atau tenaga kerja yang disebut dengan rekrutmen, dalam upaya mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo mengatakan rekrutmen ialah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Hal terpenting dalam lembaga atau perusahaan yang tidak boleh diabaikan ialah pada proses rekrutmen, karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang dapat. Yang mana artinya organisasi, lembaga atau perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat, dalam arti baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan apa yang diharapkan

oleh organisasi, lembaga atau perusahaan maka aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan.

Rekrutmen sendiri memiliki langkah-langkah mekanisme untuk menentukan posisi atau jabatan dan membuat para pelamar berbondong-bondong melamar.

- a. Mengidentifikasi Jabatan dan jumlah tenaga yang diperlukan. Pada proses rekrutmen karyawan baru dikarenakan adanya bidang baru atau pengunduran diri dan PHK pekerja. Seiring perkembangan zaman Daarut Tauhiid Peduli membuka beberapa bidang pada *fundresing* seperti *croud funding* yang bekerja pada penghimpunan melewati internet, selain itu pada bagian-bagian kerusial lain nya.
- b. Melakukan analisis jabatan, pada analisis jabatan untuk memperoleh uraian sebagai landasan dalam membuat persyaratan pekerjaan. Daarut Tauhiid Peduli memiliki kriteria umum seperti berkhilakul karimah taat pada Allah SWT, bisa berjuang bersama dan berkarya di Daarut Tauhiid Peduli dan kriteria umum lainnya.
- c. Menentukan sumber kandidat yang tepat, ada dua alternative dalam memilih kandidat pekerja baru yaitu pengangkatan karyawan lama atau pemilihan karyawan baru dari luar, jenjang karir pada Laznas Daarut Tauhiid Peduli di tinjau dari kualitas individu dalam berkhidmat atau berkarya di lembaga.
- d. Pemilihan metode promosi rekrutmen, metode rekrutmen yang dapat di pilih lembaga atau perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti media iklan bisa pada media social media masa atau pun media cetak. Memiliki masa dan media cetak seperti majalah swadaya, media social berupa Facebook, Instagram, Tweter dan you tube selain itu bisa

mempermudah Laznas Daarut Tauhiid mensosialisasikan rekrutment sebagai berikut:

- 1) Metode tertutup, perekrutan yang hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, hal tersebut mengakibatkan lamaran yang cenderung sedikit selain itu kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik akan sedikit. Pada Daarut Tauhiid Peduli umumnya pemberitahuan lowongan kerja yang tertutup biasanya terdapat pada pemilihan Kepala Cabang atau Kepala Kantor Perwakilan Pelaksana yang ada. Dengan kriteria yang ditetapkan oleh Yayasan Daarut Tauhiid Peduli dan kepala badan syariah yang dipimpin langsung oleh AA gym.
- 2) Metode terbuka, perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui media sosial, media masa, dan lain-lainnya. Sehingga peluang mendapat karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar. Daarut Tauhiid Peduli menggunakan media masa dan cetak untuk menarik banyak pelamar. Berikut contoh pamflet pengumuman penerimaan karyawan baru
- 3) Pemanggilan kandidat yang telah masuk seleksi sesuai dengan kriteria yang ada pada berkas yang dikumpulkan, pada tahap ini para pelamar akan di seleksi melalui berkas lamaran dan tahap selanjutnya pada berkas yang didapat maka akan di proses oleh lembaga atau perusahaan. Seperti di lihat pada gambar di atas pemilihan karyawan Daarut Tauhiid Peduli mengumpulkan berkas berupa *curriculum vite* foto terbaru dan ijazah terakhir.
- 4) Penyaringan kandidat, pada penyaringan kandidat Daarut Tauhiid Peduli memiliki persyaratan umum, seperti ikhwan/akhwat minimal pendidikan SLTA, maksimal umur 30 tahun yang mana masa umum



Gambar 3.3 poster perekrutan karyawan

- 5) produktifnya manusia, mampu bekerja tim, supel dan mampu berkomunikasi dengan baik dan berdomisili sesuai dengan kota pendaftaran. Selain itu hal terpenting pada penyaringan karyawan adalah untuk mengukur karakteristik capertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal yang lon karyawan,
- 6) Setelah pengumuman dan perekrutan dilakukan tahap selanjutnya membuat penawaran kontrak kerja dengan menyetujui kebijakan dari Daarut Tauhiid dan memberikan kontrak kerja dan tunjangan serta pendukung lainnya, selain itu dari kandidat yang telah di pilih pihak Yayasan juga memiliki nama cadangan untuk sewaktu-waktu dalam mengantisipasi kandidat yang terpilih mengundurkan diri atau terjadi hal-hal yang tak terduga terjadi.

Proses rekrutmen tidak selamanya berjalan dengan baik, ada pun pda proses perekrutan mengalami kendala, walau kendala-kendala pada setiap perusahaan atau lembaga, beberapa kendala yang terjadi saat proses perekrutan:

- 1) Kebijakan organisasi, kebijakan organisasi pastinya berbeda-beda seperti pada Daarut Tauhiid Peduli, pada umumnya kebijakan ada

pada syarat dan ketentuan, ketentuan umum pada perekrutan karyawan di Daarut Tauhid Peduli adalah beragama muslim.

- 2) Persyaratan-persyaratan khusus yang di butuhkan pada jabatan tertentu, pada setiap jabatan pasti memiliki kriteria atau bakat khusus, seperti pada tim media harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi desain grafis, atau pada bagian keuangan harus menguasai Microsoft excel dan mengerti dalam pelaporan keuangan .
- 3) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal, pengaruh terbesar pada dunia lembaga zakat terjadi pada awal 2021 yang mana ada issue yang menyangka bahwa beberapa lembaga zakat adalah pemodal terbesar terorisme, hal tersebut berpengaruh pada penghimpunan dana zakat serta perekrutan karyawan baru.

2. Pelatihan dan pengembangan

Training (pelatihan) memiliki tujuan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknikpelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan oprasionaluntuk memperoleh keterampilan oprasional sistematis (Bariqi:2018:64)

Upaya yang maksimal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan cara pendidikan dan latihan. Pendidikan yang umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang di perlukan oleh organisasi atau instansi, sedangkan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. (Bariqi:2018:65)

Fungsi yang sangat jelas pada pelatihan dan pengembangan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai pelatihan, pendidikan serta pengembangan sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja. Aktivitas ini dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu untuk pelaksanaan program pelatihan tidak sia-sia. Pelatihan tersebut supaya menjadi pedoman cara belajar, maka program tersebut bersifat partisipatif relevan. Sehingga menimbulkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan feedback tentang kemajuan peserta pelatihan.

Terbilang suksesnya sebuah program pelatihan bisa dinilai dari apabila peserta pelatihan mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian yang di dapat pada pelatihan. Ada lima indikator kinerja karyawan, penilaian terendah tampak pada indikator kuantitas. Manfaat lain dari pelatihan yang dapat berhubungan dengan karyawan antara lain: memiliki perubahan motivasi saat bekerja dan pengakuan, prestasi, pertumbuhan tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan.

3. Kompensasi dan keuntungan

Perusahaan harusnya bisa memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang bisa memenuhi hak pegawai, maka pelamar pekerjaanpun tertarik untuk melamar selain itu pegawai lama pun nyaman dan bisa memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan, sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar dan karyawan.

Kompensasi adalah sebuah bentuk pemberian atau berupa bonus, berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung maupun bentuk lainnya kepada karyawan sebagai balas jasa akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan (Simamora:2006:44) indikator variable kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian kompensasi finansial seperti; gaji, bayaran prestasi, bonus, bayaran diluar jam kerja, bayaran di masa kerja, program perlindungan, insentif.
- b. Pemberian kompensasi nonfinansial seperti; lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi.

Kompensasi memiliki sistem menurut Hasibuan (2009:123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan berupa; sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan setandar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem hasil (*Output*) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerjaan, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapannya besarnya didasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Kebijakan pemberian kompensasi/upah yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, lembaga atau organisasi, artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya jangan sampai terjadi penundaan, sehingga kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas lembaga semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Sebaliknya jika pembayaran kompensasi/upah tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, dan gairah kinerja karyawan menurun.

Alangkah lebih baiknya selain kompensasi langsung, perusahaan memperhatikan kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan fasilitas kerja. Selain itu ada upah insentif tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya atau *over time* dalam bekerja di atas standar.

Daarut Tauhiid Peduli dalam pemberian insentif upah/kompensasi memiliki aturan tersendiri. Seperti pembagian upah/kompensasi. Pelamar kerja yang masih training memiliki upah standar yang ditetapkan yayasan Daarut Tauhid sebesar 1.500.000 selama tiga bulan pertama dihitung pada saat pekerja masuk.

Setelah selesai masa training dilapangan, karyawan dibuatkan kontrak kerja yang berdurasi 1 tahun, dengan mematuhi aturan yayasan dan lembaga serta pembagian tanggung jawab dan hak yang di berikan seperti gaji, tunjangan, dan kesehatan (BPJS Ketenaga Kerjaan) pada pembagian upah Daarut Tauhiid Peduli Mengacu pada laporan harian karyawan yang diisi pada aplikasi *Vros* aplikasi buatan lembaga.

Pemberian kompensasi pada Daarut Tauhiid Peduli dihitung dari jam kerja, sebanyak 8 jam kerja yang mana dihitung dari jam 07:30 s/d 16.30 dengan isoman 1 jam. Pembagian gaji yang di berikan berupa gaji pokok sebesar 1.850.000 dengan tambahan uang makan 150.000 1 bulan, total gaji menjadi 2.000.000.

Selain pemberian gaji pokok ada juga tunjangan langsung berupa uang upah tambahan dan pelatihan. Pemberian upah langsung berupa uang diberikan pada karyawan lembaga yang kerja melewati waktu ketetapan kerja seperti sedang berada di lapangan mendampingi penerima manfaat atau juga sedang *Maintenance* donatur seperti silaturahmi dan lain-lainnya, pemberian tersebut bisa secara langsung

atau diakhir bulan pada saat pemberian gaji. Adapun di awal tahun ketika rapat kerja ada pemberian *reward* penghargaan kepada karyawan terbaik dan *fundresing* penghimpunan terbanyak amilin berupa uang pembinaan dan plakat.

4. Manajemen kinerja

Sebuah organisasi ada untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian yang organisasi tuju terlihat dari kinerja dan prestasi organisasi, hasil dari kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan organisasi. dalam menjamin agar aktivitas organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitas

Manfaat yang diberikan manajemen kinerja bukan hanya berdampak pada organisasi atau lembaga saja tetapi juga kepada manajer dan individu. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, motivasi kerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan keberlanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, serta mendukung program perubahan budaya.

Menurut Costello (Nursam:2017) manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajemen pada misi keseluruhan dari unit kerjanya.

Ruang lingkup program manajemen kinerja cukup besar. Ia bersifat menyeluruh menggarap semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasitersebut.

Selain proses adanya manajemen kinerja maka ada manfaat yang di peroleh organisasi (Sofyan: 2014:14)

- a. Dapat meningkaykan kinerja karyawan
- b. Peningkatan prestasi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas
- c. Merangsang minat dalam pengembangan diri dan memberikan apresiasi pada karyawan
- d. Dapat membantu perusahaan dalam menyusun program pengembangan.
- e. Penyediaan alat/sarana sebagai bagian kebijakan perusahaan
- f. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan perasaan atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manajemen kerja pada praktiknya di lapangan memiliki tujuan yang dapat membantu dalam implementasinya menjadi efektif dan efisien, menurut Neo dkk (1999) ada 3 tujuan manajemen kinerja:

- a. Tujuan strategik, dalam manajemen kinerja harus mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Daarut Tauhiid Peduli

dalam mewujudkan targetan *fundresing* yang dibuat pada WIG (*WildlyImportant Goals*) menekankan pada hasil, menggunakan manajemen 4DX (*4 Disciplines of Execution*) merupakan target-target yang telah ditetapkan dan harus dipenuhi karena akan berdampak terhadap pencapaian Lembaga.

- b. Tujuan administratif, organisasi banyaknya menggunakan informasi manajemen kinerja khusus evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administrative: penggajian, promosi, pemberhentian pegawai, pada penggajian DT Peduli Daarut Tauhiid Peduli terhitung dari jam kerja, sebanyak 8 jam kerja yang mana terhitung dari jam 07:30 s/d 16.30 dengan isoman 1 jam. Pembagian gaji yang di berikan berupa gaji pokok sebesar 1.850.000 dengan tambahan uang makan 150.000 1 bulan, total gaji menjadi 2.000.000.
- c. Tujuan pengembangan, bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai, DT Peduli untuk mengembangkan kapasitas kemampuan karyawan dengan membuat pelatihan pada masing bidangnya. Kegiatan pelatihan dalam mengembangkan kemampuannya di lakukan 1 tahun 2x pada awal semester yang diikuti oleh semua amilin, da nada pula pelatihan yang di buat oleh cabang untuk meningkatkan kompetensi anggotanya.

5. Perencanaan karir

Karyawan atau pekerja adalah aset penting dalam sebuah lembaga atau perusahaan dalam peroses aktivitas oprasional lembaga. Sebagaian orang menganggap karir sebagai promosi didalam orgnisasi, karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku nilai-nilai.

Menurut Mathis (Mathis: 2006:343) perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan mengidentifikasi jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

Menurut samsudin (samsudin:2009) secara garis besar ada tiga tahapan perkembangan karir seseorang ketika berada pada organisasi:

- a. Karir awal, organisasi bisa membantu karyawan dalam menentukan karirnya pada tahap awal dalam orientasi dan peraktek monitoring yang memberikan tantangan dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif. Selain itu perusahaan sebaiknya mendorong para karyawan agar berpartisipasi pada pelatihan dan penilaian mandiri, serta membantu karyawan menentukan jalur karirnya. Karir awal di DT Peduli Jawa Tengah pada masa *training* amilin diberikan pelatihan seperti telemarketing, *maintenance* donatur, dan kemampuan marketing lainnya dengan bimbingan staf yang lebih senior, setelah itu pembagian tugas dan pemilihan karir amilin, seperti dia ditugaskan dibagian *cooporite, Retail, Front Office, Marketing Komunikasi*.
- b. Karir pertengahan, pada tahapan ini banyak karyawan mengalami transisi atau perubahan pertengahan karir, dalam tahapan ini individu akan mengkaji ulang pencapaiannya, kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup yang akan datang. Faktor positif yang akan di ambil oleh karyawan memikirkan ulang keputusan kariri, mencari keamanan keuangan, pendidikan, atau pension dini, sedangkan faktor negative karyawan akan mengalami kejenuhan, kegelisahan, bahkan depresi. Setelah 1 tahun kontrak awal dari masa *training* sampai jadi amilin ada penilaian kinerja

atau evaluasi biasanya dilakukan per- enam bulan atau, pada evaluasi ini biasanya amilin yang baru khususnya menyampaikn keluhan kesah nya bekerjadi lembaga, sedangkan jika karyawan mendapatkan penilaian yang bagus akan diberikan *reward* berupa uang pembinaan atau barang-barang yang bermanfaat lainnya. Selain itu juga ada kenaikan jabatan jika amilin tersebut memiliki kinerja yang bagus.

- c. Karir akhir, pada masa-masa akhir individu mulai melepaskan diri dari belitan tugasnya dan bersiap-siap untuk pensiun. Pemberian pelatihan kepada penerus, mengurangi beban kerja, atau pendelegasian tugas-tugas utama priode karir akhir agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun. Batas pengabdian di lembaga biasanya terhitung pada umur 60 tahun, setelah itu ada regenerasi dan reposisi, maka amilin yang sebentar lagi menginjak masa pension biasanya menjadi tentor pelatihan-pelatihan yang di adakan lembaga dalam pengembangan pengetahuan amilin yang baru, agar amilin yang baru bisa beradaptasi dengan budaya lembaga dan berkembang di lembaga.

6. Hubungan karyawan

Sebuah perusahaan yang siap berkompetisi harusnya memiliki manajemen yang efektif. Dalam manajemen yang baik pastinya didukung dengan sumber daya yang cakap dan berkompeten, maka pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan.

Menurut (Rivai, 2008: 489) hubungan Karyawan meliputi:

- a. Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik
- b. Pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam membuat kualitas hidup kerja
- c. Peran departemen Sumber daya manusia dalam berkomunikasi
- d. Mengkaji kemungkinan adanya perbedaan disiplin preventif dan disiplin korektif

Belum ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standr kepuasannya. Indicator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan penggantian (*turnover*) kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan berkurang (Hasibuan: 2001: 202)

Peroses hubungan antara Daarut Tauhiid Peduli dengan para amilin khususnya pada manajemen pusat dengan manajemen cabang hingga staf karyawan di cabang dengan seringnya melakukan panggilan video bersama pada aplikasi *Zoom Meating*, yang mana di lakukan 1 bulan sekali dengan membahas seputar perjuangan di lapangan yang mana langsung di ikuti oleh KH. Abdullah Gymnasiar selaku pendiri Daarut Tauhiid dan direktur utama H. Bachrul asnan, selain itu pertemuan kajian rutin pada hari jum'at yang diikuuti seluruh santri karya Daarut Tauhiid Peduli menambah keterbukaan antara manajemen pusat dengan manajemen cabang dan staf cabang lainnya.

7. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dalam kondisi normal akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalani tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian pada organisasi maka akan tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut.

Bilamana seseorang mengalami kepuasa yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melakukan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa Pensiun, kondisi demikian juga memungkinkan munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hamper lebih separuh hidupnya.

Perubahan dari status aktif bekerja kepada pension adalah perubahan yang cukup drastic, Noesyirwan (kumara,dkk: 2003) mengemukakan bahwa secara teknis pension bererti berakhirnya satu masa kerja, tetapi secara psikologis dan sosiologis pension mempunyai makna dan dampak yang tidak sam pada semua orang.

Selain pemutusan kerja karena pension ada pulapemutusna kerja berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa organisasi melakukan perubahan-perubahan, termasuk didalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia antara lain ialah pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan kerja menurut Manulang (Manulang:1988) memberikan beberapa pengertian:

- a. *Termination*, putusya hubungan kerja karena kontrak kerja yang telah disepakati. DT Peduli pada kontrak kerja memberikan kontrak awal dengan durasi 1 tahun, setelah itu amilin akan diberikan penawaran kontrak atau memilih memutuskan kontrak yang nantinya akan di perbaharui.
- b. *Dismissal*, pemutusan hubungan kerja karna karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, pemutusan pada kontrak kerja di tengah jalan pada DT Peduli diakibatkan jika amilin sudah tidak amanah dalam berkarya dan melanggar syariat islam, seperti melakukan kecurangan dalam bekerja, mengambil keuntungan yang tidak sepatutnya diambil dari lembaga dan lain-lainnya yang akan merugikan ummat dan lembaga.
- c. *Redudency*, pemutusan kerja karena perusahaan mengembangkan diri dengan mesin-mesin, sejauh ini DT Peduli belum pernah melakukan pemutusan kerja karena tergantikan mesin.
- d. *Retrenchment*, pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, pada masa pandemic di priode 2020-2021 penurunan angka *fundresing* menurun karena banyak nya perusahaan dan perorangan mengalami kesulitan ekonomi sehingga mempengaruhi angka penghimpunan, walau pun turunnya angka penghimpunan DT Peduli tidak melakukan PHK pada amilin melainkan mencari cara membuat usaha untuk membantu meningkatkan pendapatan yang akan digunakan untuk tambahan uang oprasional dan gaji amilin.

C. Strategi Penghimpunan Zakat Di Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah

1. Strategi Penghimpunan

Strategi memiliki sasaran utama yaitu memenangkan prefensi para *muzaki*, dalam menciptakan daya saing yang berkeunggulan, hal tersebut adalah satu kesatuan rencana yang komperhensif dan terpadu yang menghubungkan kondisi internal perusahaan dengan situasi lingkungan eksternal agar tujuan perusahaan tercapai.

Dapat disimpulkan strategi memiliki arti kegiatan perencanaan yang komperhensif dengan melibatkan berbagai faktor demi tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Bebrapa manfaat yang besar dari strategi yaitu:

- a. Efisiensi dan aktivitas kerja
- b. Meningkatkan kreativitas kerja.
- c. Tanggung jawab lebih kepada perusahaan atau personal karyawan
- d. Perusahaan memiliki rencana yang jelas.
- e. Mengendalikan sumber daya yang dimiliki dengan terintegrasi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen agar proses berjalan dengan efektif dan efisien.

Perencanaan penghimpunan Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah memiliki targetan dalam jumlah penghimpunan dan targetan pertahun

Priode	Taget Himpunan
2022	10.000.000.000
2021	10.000.000.000
2020	6.000.000.000

Tabel. 1.3 Target Penghimpunan ZIS Daarut Tauhiid Jawa Tengah

Untuk mencapai target *fundresing* di atas maka adanya langkah-langkah dalam pelaksanaannya agar penghimpunan tersebut tercapai dan lebih terarah. Daarut Tauhiid Peduli memiliki panduan dalam mewujudkan target penghimpunan dengan menggunakan indicator yang

di buat melalui KPI (*Key Performance Indikator*) secara umum KPI adalah suatu alat ukur yang bisa menggambarkan efektifitas dari lembaga dalam mencapai tujuannya. KPI biasanya digunakan oleh lembaga untuk mengukur kesuksesan dalam mencapai target.

Pelaksanaannya pada penghimpunan Daarut Tauhiid Peduli memiliki *Key Performance Indikator* (KPI) sendiri seperti data KPI di bawah ini:

No	Indikator Pengukuran / KPI	SISWA/ALUMNUS/MAHASISWA/DOSEN/STAF												Target Kinerja
		APRIL	MAY	JUNI	JULI	AUG	SEPT	OKT	NOV	DES				
2.4. OPTIMALISASI LAYANAN (MANEJEMEN)														
4.3	Optimalisasi Fundraising Harat	Jumlah Donatur	211	400	501	284	28	286	219	384	237			20000
		Jumlah Keanggotaan	67.183.190	339.318.797	994.963.533	218.819.880	8.569.863	161.900.313	66.130.416	46.942.236	67.801.976			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	33	100	65	66	-	100	87	91	99			20000
5	Pusat Office	Jumlah Donatur	8.968.168	75.812.843	8.706.886	8.902.386	888.888	8.690.888	18.133.888	18.133.888	13.672.561			20000
		Jumlah Keanggotaan	18	20	2	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	417000	200000	80000	0	0	0	0	0	0			20000
12	HAC Tiba Tiba	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
13	HAC Tiba Tiba	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
14	Kerjasama	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
15	Moral	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
16	Tawakul	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
17	Zakat	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
18	HAC Tiba Tiba	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
19	Kerjasama	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
20	Moral	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
21	Kerjasama	Jumlah Donatur	0	0	0	0	0	0	0	0			20000	
		Jumlah Keanggotaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000
		Jumlah Keanggotaan Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0			20000

Gambar.4.3 *key performant indicator* ZIS Daarut Tauhiid

Targetan yang telah di ditetapkan akan di *break down* untuk kemudian dibagi kepada para amilin, sehingga para amilin memiliki tugas penghimpunan masing-masing dengan memiliki data base donatur sebanyak 5.678 maka menjadi hal yang memungkinkan untuk mencapai targetan tersebut. Menurut (Huda, 2012: 37-39) ada tujuh unsur-unsur dalam kegiatan *fundresing*:

a. Analisis kebutuhan

Analisi kebutuhan disini mencakup pada kebutuhan donatur dalam menaruh kepercayaan dalam menitipkan Zakat, infaq, shodaqoh, wakaf nya, Daarut Tauhiid Peduli memberikan kenyamanan pada donatur dengan kesesuaian program dengan hukum syariah yang tepat, karena Daarut Tauhiid memiliki dewan syariah yang memantau setiap kegiatan baik pada program dan penghimpunan agar tidak

keluar dari syariat islam. Adapun dari hasil penghimpunan Daarut Tauhiid Peduli memberikan pengumuman penghimpunan yang biasa diberikan langsung pada donatur berupa laporan pertanggung jawaban atau dibuatkan pamflet kemudian diumumkan melalui media social, media cetak *sakinah*, dan lain sebagainya.

b. Segmentasi

Ketika penawaran program dan kerja sama dengan *muzaki* hendaknya memberikan penawaran program yang sesuai dengan keadaan donator maka Daarut Tauhiid Peduli memberikan klasifikasi dalam penghimpunan:

- 1) *Coorporate*, pada *coorporate* Daarut Tauhiid Peduli menempatkan perusahaan, pemerintahan, dan instansi untuk bekerja sama dalam program-program besar, seperti pembangunan, pemberdayaan, dan program unggulan lokal dan nasional
- 2) *Retail*, pada *retail* Daarut Tauhiid Peduli menempatkan donatur individu, sekolah, dan komunitas, program *funsresing* yang diberikan berupa kencleng pembukaan grai zakat dan donasi per-individu.

c. Identifikasi donatur

Identifikasi donatur di Daarut Tauhiid Peduli dengan cara meminta identitas donatur, hal tersebut efektif karena bisa membantu amilin untuk memberikan penawaran program yang sekiranya disanggupi oleh donatur walau tidak menuup kemungkinan semua program yang di tawarkan bisa diterima oleh donatur tersebut.

d. *Positioning*

Positioning adalah merancang strategi pemasaran agar dapat menciptakan kesan yang diingat, Daarut Tauhid peduli pada strategi pemasaran program yang akan di tawarkan menggunakan sosok Aa

Gym selaku *founder* Daarut Tauhiid sehingga banyaknya masyarakat khususnya calon *muzaki* ketika mengingat Daarut Tauhiid Peduli pasti mengingat sosok Aa Gym, sosok beliau sangat bermanfaat mengingat beliau adalah Da'I Kondang yang notabenenya memiliki banyak jamaah. Selain itu DT Peduli sedang membranding dirinya dengan sahabat difabel.

e. Produk

Selain keunggulan dengan adanya sosok Aa Gym harusnya Daarut Tauhiid Peduli juga memiliki produk program, program-program yang akan ditawarkan ada 2 kriteria program local dan program nasional. Pada program local Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah memiliki petani tangguh, beasiswa tangguh, beasiswa pelajar untuk SLTP dan SLTA, difabel tangguh, dan kelompok usaha bersama (KUBE).

f. Promosi

Promosi yang di gunakan Daarut Tauhid dalam promosi ada dua macam:

- 1) *Digital Marketing*, menggunakan media social seperti Instagram, facebook, youtube dan website, seiring perkembangan zaman promosi tersebut lebih di tekankan pada digital marketing kemudian di arahkan pada website yang nntinya para donatur bisa berdonasi lewat website DT Peduli, biasa di sebut dengan *crowdfunding*
- 2) *Direct Marketing*, teknik pemasaran langsung ini yang seringdi gunakan sebelum masa pandemic ini, pemasaran langsung di gunakan oleh amilin yang langsung bertemu dengan donatur secara langsung, *direct marketing* digunakan pada pembukaan grai zakat pada tempat umum, selain pada pembukaan grai amilin pun di tuntutan untuk menawarkan pada *coorporite*

perusahaan atau instansi yang mana nanti akan dijadikan mitra pengelolaan zakat (MPZ)

g. *Maintenance*

Maintenance atau merawat adalah hal yang paling penting pada lembaga, agar donatur yang telah berdonasi akan konsisten memberikan donasi pada lembaga, *maintenance* donatur dari Daarut Tauhiid Peduli dengan menyampaikan hasil donasi zakat, infaq, shodakoh, kepada donatur yang telah berdonasi, selain itu donatur bisa juga diikut sertakan dalam penyaluran dana zakat tersebut, setelah terlaksananya penyaluran berbentuk *charity* atau program kegiatan maka kan dibuatkan laporan penggunaan dan jenis kegiatan yang telah digunakan.

BAB VI

**ANALISIS IMPLEMENTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
KEGIATAN PENGHIMPUNAN ZAKAT PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT NASIONAL bDAAARUT TAUHIID PEDULI JAWA TENGAH**

A. Analisis implementasi sumber daya manusia dalam kegiatan penghimpunan zakat pada lembaga amil zakat nasional Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah

Pengorganisasian dalam proses dakwah sangatlah penting sebab pada proses pengorganisasian ini akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dakwah dan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab. Apa yang menjadi tujuan dakwah, hanya akan terwujud apabila seluruh peruses kegiatan terselenggara secara terencana teratur. Dengan demikian, bahwa inti dari manajemen dakwah adalah sebuah pengaturan secara sistematis dan kordinatif dalam kegiatan suatu aktivitas yang dimulai dari sebelum pelaksanaan sampai akhir dari kegiatan dakwah.

Keberhasilan sebuah Lembaga yang paling mendasar ada pada sumber daya manusia lembaga tersebut, jika lembaga tersebut memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten dan tidak memiliki kapabilitas dalam bidangnya maka hanya tunggu kehancuran lembaga atau organisasi tersebut. Pembahasan manajemen sumber daya manusia berfokus pada unsur-unsur manusia yang bekerja pada lembaga tersebut.

Pemilihan sumber daya manusia pun tidak sembaranga atau asal mengambil, sumber daya manusia harusnya direncanakan sedemikan rupa pada peroses penyediaan sumber daya yang sesuai kebutuhan lembaga. Selain itu pemeliharaan sumber daya manusia yang adapun perlu di perhatikan, seperti pemberian tunjangan langsung atau tidak langsung, pemberian pelatihan pengembangan diri, dan kenyamanan

dalam bekerja pada lembaga. Lembaga juga perlu memperhatikan jenjang karir serta pemutusan kontrak kerja, pada karyawan yang sudah masuk pada umur yang tidak produktif maupun memiliki permasalahan pada saat bekerja.

Daarut Tauhiid Peduli lembaga yang berbasis pondok pesantren sangat mementingkan sumber daya manusia yang ada, hal tersebut terlihat dari *maintenance* merawat sumberdaya yang ada, seperti rutinnnya mengadakan kajian seluruh amilin yang ada dengan aplikasi zoom meeting yang mana diisi pula dengan *shering* perkembangan dan kendala amilin di masing-masing cabang yang langsung di ikuti oleh Aa Gym Selaku pendiri, mengingatkan prihal ibadah dengan adanya *mutaba'ah yaumiyah*, selain masalah *ruhaniyah* Daarut Tauhiid Peduli juga konsen pada *jasadiyah* pada kesehatan keamanan amilin nya.

Daarut Tauhiid peduli memiliki strategi dalam penghimpunan dana zakat, Daarut Tauhiid peduli membuat beberapa cara dengan memberikan segmentasi pada donatur serta memberikan pilihan *fundresing* program lokal agar donatur atau *muzakki* pada cakupan daerah kerja bisa langsung melihat hasil dari donasi yang disalurkan oleh Daarut Tauhiid Peduli.

1. Analisis Implementasi Sumber Daya Manusia Daarut Tauhiid Peduli

Proses tahapan sumber daya manusia Daarut Tauhiid Peduli antara lain:

a. *Recruitmen*,

Pengadaan amilin Daarut Tauhiid Peduli bertujuan untuk mengisi kekosongan posisi yang dibutuhkan, mulai dari perencanaan, pengumuman pelamar, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan, Daarut Tauhiid Pedui membukapelamar untuk lulusan strata 1 dalam mengisi

kekosongan posisi manajerial, *fundresing* dan program, agar roda organisasi tetap berjalan serta pemilihan amilin dengan strata 1 diharapkan memiliki wawasan yang luas, pemeliharaan karyawan pun diharapkan bisa berjuang bersama dalam berkarya di masyarakat dan menjaga nama baik Lembaga

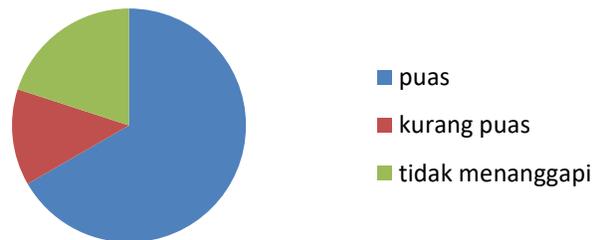
b. *Maintenance*,

Pemeliharaan amilin Daarut Tauhiid Peduli adalah tanggung jawab lembaga, pemeliharaan yang disertakan dengan pemberian penghargaan sangat berpengaruh pada organisasi, tujuan penghargaan tersebut agar amilin bertahan di lembaga, Daarut Tauhiid Peduli sangat mementingkan kebutuhan para amilin, dilihat dari pemberian kompensasi dan bonus, tunjangan kesehatan. Serta kebutuhan *rohani*, langkah *maintenance* lainnya dengan pertemuan di setiap minggu dan setiap bulan, pada setiap pertemuan perminggu ada kajian bersama Aa Gym, pertemuan setiap bulannya ada bincang bersama Aa Gym beserta para manajerial yang mana agar membuat kemistri antara manajerial dengan para staf baik di pusat maupun staf di setiap cabangnya. Adapun beberapa langkah dalam merawat amilin:

- 1) Kompensasi dan penggajian, pemberian kompensasi pada Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah, walau belum mencapai upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan khususnya di kota Semarang, dengan pemberian gaji pokok 1.850.000 dan tambagan uang makan 150.000 serta pemberian uang *over time* yaitu bekerja lebih diluar jam kerja dihitung 16.000/jam nya selain itu ada pemotongan kompensasi jika amilin melakukan pelanggaran yang ditentukan lembaga. Sejauh ini kepuasan pegawai dalam pemberian kompensasi yang telah penulis wawancarai hanya

pada kantor cabang Jawa Tengah memiliki tingkat kepuasan sebesar 75% dari 15 amilin 10 di antaranya mengatakan puas dan 2 diantaranya mengatakan kurang 3 lainnya tidak memberi tanggapan.

kompensasi



Tabel. 4.1 Digram Kepuasan Gaji

Dilihat dari kepuasan tersebut maka pemberian kompensasi pada Daarut Tauhiid Peduli sudah cukup pada pembagian kompensasi tersebut.

- 2) Perencanaan karir, perencanaan Karir Daarut Tauhiid Peduli diatur melalui tim pusat di yayasan, manajerial cabang belum mengetahui bagaimana proses dan ketentuannya, sejauh ini pengamatan penulis perencanaan karir Daarut Tauhiid Peduli di tentukan dari kapabilitas yang dimiliki dan juga siap untuk mengemban amanah yang lebih di lembaga.
- 3) Pemutusan Hubungan kerja, pada pemutusan hubungan kerja yang ditentukan oleh Daarut Tauhiid Peduli berupa pension atau dikeluarkan oleh yayasan. Pemecatan pegawai yang dilakukan oleh yayasan dikarenakan amilin atau pegawai tersebut melanggar syariat islam dan mencemarkan nama yayasan, berbeda dengan pension

diukur dari batas umurproduktif kerja. Akan tetapi ketika pemutusan kerja tidak diberikan pesangon.

- 4) Hubungan karyawan, Peroses hubungan antara Daarut Tauhiid Peduli dengan para amilin khususnya pada manajemen pusat dengan manajemen cabang hingga staf karyawan di cabang dengan seringnya melakukan panggilan video bersama pada aplikasi Zoom Meating, yang mana di lakukan 1 bulan sekali dengan membahas seputar perjuangan di lapangan yang mana langsung di ikuti oleh KH. Abdullah Gymnasiar selaku pendiri Daarut Tauhiid dan direktur utama H. Bachrul asnan, selain itu pertemuan kajian rutin pada hari jum'at yang diikuuti seluruh santri karya Daarut Tauhiid Peduli menambah keterbukaan antara manajemen pusat dengan manajemen cabang dan staf cabang lainnya. Selain itu ada *Quality time* atau piknik lembaga sesuai dengan cabang masing-masing.

c. *Development,*

Pengembangan sumber daya manusia Daarut Tauhiid Peduli dengan pemberian pelatihan sesuai dengan kebutuhan personal dan lembaga, seperti diikutsertakan dalam sekolah amilin yang di adakan oleh FOZ (Forum Organisasi Zakat) pada sekolah amilin, amilin Daarut Tauhiid Peduli diharapkan bisa menerapka ilmu di lembaga. Selain itu Daarut Tauhiid Peduli memiliki pelatihan tersendiri yaitu SSG (Santri Siap Guna) yang man akan dibekali dengan keterampilan-keterampilan bermasyarakat, bertujuan untuk membantu persoalan ummat. Ada tahapan dalam pengembangan amilin pada Daarut Tauhiid Peduli:

- 1) Pelatihan dan pengembangan, pemberian pelatihan yang sudah tepat dan terstruktur tersebut sudah bisa

membantu mengembangkan kemampuan amilin, serta ditambah dengan pemberian SOP dalam pelaksanaan kegiatan, pada pelaksanaan *fundresing* mempengaruhi penghimpunan yang didapat.

- 2) Manajemen Kinerja, pembuatan manajemen kinerja pada lembaga agar kinerja amilin dengan tujuan lembaga sesuai dan terarah, pada manajemen kinerja Daarut Tauhiid Peduli memberikan evaluasi pekanan percabang yang di pimpin oleh kepala cabang.

Daarut Tauhiid Peduli sejauh ini sudah menerapkan tiga poin penting dalam proses tahapan manajemen sumber daya manusia, yang mana dilakukan dengan terstruktur dan sistematis. Sebab adanya *recruitment, maintenance, development* diatur oleh tim manajerial beserta jajaran Pembina yayasan Daarut Tauhiid.

2. Analisis Strategi Penghimpunan Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah
Setiap organisasi dan Lembaga nirlaba dalam melaksanakan penghimpunan/penggalangan dan memiliki berbagai cara dan strategi dengan tujuan agar mendapat hasil yang optimal. Maka dari itu aktivitas penghimpunan (*fundresing*) dalam sebuah Lembaga harus di kembangkan, baik dalam konteks awal perencanaan maupun pengawasan oleh pengelola.

Seperti yang kita ketahui Lembaga zakat adalah Lembaga waralaba yang mana penghimpunan dana bukan semata-matu untuk memperoleh laba atau keuntungan, dana tersebut berasal dari penghimpunan berupa shodaqoh, zakat, infak, wakaf yang nanti akan disalurkan kembali pada *mustahiq*

Sebelum menentukan rencana yang dibuat harusnya ada target penghimpunan yang akan diambil nantinya, Daarut Tauhiid Peduli

pada tahun 2022 memiliki targetan *fundresing* sebesar 10.000.000.000 dengan jumlah tim *fundresing* berjumlah 6 orang maka pembagian tugas kepada para amilin menghimpun dana sebesar 10.000.000 perbulannya.

Proses *fundresing* sendiri memiliki unsur-unsur dalam kegiatannya, implementasi unsur-unsur *fundresing* pada Daarut Tauhiid Peduli Sebagai berikut:

a. Analisis kebutuhan

Daarut Tauhiid Peduli pada analisi kebutuhan *muzzaki* dalam memudahkan zakat, infak, shodaqohnya sudah bisa dikatakan cukup baik, karena kemudahan muzaki untuk menyalurkan zakatnya bisa dengan mudah melalui transfer bank, barcode Qris, serta melalui internet yaitu *croudfunding*, akan tetapi belum bisa menyasar pada masyarakat yang ingin menyalurkan zakat, infak, shodaqohnya, akan tetapi tidak memiliki akun bank dan dompet digital, selain itu hanya beberapa kotak amal yang tersebar di pusat pembelanjaan selain itu grai zakat yang hanya ada pada event ramadhan.

b. Segmentasi

Segmentasi donatur atau muzali pada Daarut Tauhiid Peduli agar para donatur atau muzaki memberikan infaq, sodaqoh, maupun zakatnya sesuai dengan kemampuan, donator maka Daarut Tauhiid Peduli memberikan klasifikasi dalam penghimpunan:

- 1) Corporate, pada corporate Daarut Tauhiid Peduli menempatkan perusahaan, pemerintahan, dan instansi untuk bekerja sama dalam program-program besar, seperti

pembangunan, pemberdayaan, dan program unggulan lokal dan nasional

- 2) Retail, pada retail Daarut Tauhiid Peduli menempatkan donatur individu, sekolah, dan komunitas, program *funsresing* yang diberikan berupa *kencleng* pembukaan *grai* zakat dan donasi per-individu.

Pembagian tersebut sudah sangat efektif karena bisa mempermudah *amilin* DT Peduli menawarkan program pembinaannya sesuai kemampuan para *muzaki* selain itu juga bisa mengkalisifikasi pembayaran zakat sesuai dengan pendapatan *muzaki* tersebut.

c. Identifikasi donatur

Identifikasi donatur di Daarut Tauhiid Peduli dengan cara meminta identitas donatur, hal tersebut efektif karena bisa membantu *amilin* untuk memberikan penawaran program yang sekiranya disanggupi oleh donatur walau tidak menuup kemungkinan semua program yang di tawarkan bisa diterima oleh donatur tersebut

d. Positioning

Positioning adalah merancang strategi pemasaran agar dapat menciptakan kesan yang diingat, Daarut Tauhid peduli pada strategi pemasaran program yang akan di tawarkan menggunakan sosok Aa Gym selaku founder Daarut Tauhiid sehingga banyaknya masyarakat khususnya calon *muzaki* ketika mengingat Daarut Tauhiid Peduli pasti mengingat sosok Aa Gym, sosok beliau sangat bermanfaat mengingat beliau adalah Da'I Kondang yang notabenenya memiliki banyak jamaah. Selain itu DT Peduli sedang membranding dirinya dengan sahabat difabel.

e. Produk

Selain keunggulan dengan adanya sosok Aa Gym harusnya Daarut Tauhiid Peduli juga memiliki produk program, program-program yang akan ditawarkan ada 2 kriteria program local dan program nasional. Pada program local Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah memiliki petani tangguh, beasiswa tangguh, beasiswa pelajar untuk SLTP dan SLTA, difabel tangguh, dan kelompok usaha bersama (KUBE) .

f. Promosi

Promosi yang di gunakan Daarut Tauhid dalam promosi ada dua macam:

- 1) Digital Marketing, menggunakan media social seperti Instagram, facebook, youtube dan website, seiring perkembangan zaman promosi tersebut lebih di tekankan pada digital marketing kemudian di arahkan pada website yang nantinya para donatur bisa berdonasi lewat website DT Peduli, biasa di sebut dengan crowdfunding
- 2) Direct Marketing, teknik pemasaran langsung ini yang seringdi gunakan sebelum masa pandemic ini, pemasaran langsung di gunakan oleh amilin yang langsung bertemu dengan donatur secara langsung, direct marketing digunakan pada pembukaan grai zakat pada tempat umum, selain pada pembukaan grai amilin pun di tuntutan untuk menawarkan pada coorporate perusahaan atau instansi yang mana nanti akan dijadikan mitra pengelolaan zakat (MPZ)

g. Maintenance

Maintenance atau merawat adalah hal yang paling penting pada lembaga, agar donatur yang telah berdonasi akan konsisten memberikan donasi pada lembaga, maintenance donatur dari

Daarut Tauhiid Peduli dengan menyampaikan hasil donasi zakat, infaq, shodakoh, kepada donatur yang telah berdonasi, selain itu donatur bisa juga diikut sertakan dalam penyaluran dana zakat tersebut, setelah terlaksananya penyaluran berbentuk charity atau program kegiatan maka kan dibuatkan laporan penggunaan dan jenis kegiatan yang telah digunakan.

Unsur-unsur *fundresing* pada Daarut Tauhiid Peduli sendiri menurut pengamatan penulis sudah sangat cukup dalam implementasinya karena ada beberapa kekurangan pada pelaksanaan kegiatan fundresing itu sendiri karena terkadang strategi yang telah di tetapkan akan berubah siring dengan perkembangan zaman, letak geografis dan kultur budaya serta permintaan para muzaki yang semakin kompleks dalam pelaporan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi sumber daya manusia pada Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah khususnya pada staf *Fundraising* sudah tepat, dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam tahap penyiapan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan pada bagian atau posisi yang ada di Daarut Tauhiid Peduli, dengan cara menarik amilin yang ada dan mengisi kekosongan atau dengan cara merekrut amilin baru. Selanjutnya perekrutan amilin baru dengan tahapan-tahapan penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang akan di isi, tahapan selanjutnya dengan membuat pengumuman dengan famplet, pada tahap seleksi pesertadiminta menyerahkan data diri dan mengikuti tes tertulis, berlanjut pada tahap orientasi dan tanda tangan kontrak kerja dan teknis pembagian kompensasi langsung dan tidak langsung. Setelah diterima amilin diberikan pelatihan-pelatihan dan disiapkan untuk naik jenjang karir hingga amilin mencapai usia pensiun.
2. Strategi penghimpunan dana zakat pada Daarut Tauhiid Peduli sepengamatan peneliti memiliki beberapa langkah; analisis kebutuhan mencakup pada kebutuhan yang diinginkan donatur dalam menggunakan jasa lembaga dengan memberikan kemudahan berdonasi dan kejelasan dalam pelaporan. Segmentasi Daarut Tauhiid Jawa Tengah memiliki 2 segmentasi *Coorporate*, yang terhimpun pada perusahaan, BUMN, pemerintahan, instansi dan lain sebagainya, *Retail* pada retail terkelompok pada individu donatur, sekolah, komunitas, dan grai. Selanjutnya Identifikasi donatur memilih donatur dan mengkalsifikasikan donatur sesuai dengan kemampuan donatur. Langkah selanjutnya

Positioning pemberian kesan yang didapat donatur ketika berdonasi pada Daarut Tauhiid Peduli dengan dibantu sosok Aa Gym selaku *founder* Daarut Tauhiid Peduli menambah kesan tersendiri selain itu Daarut Tauhiid Peduli diuntungkan dengan jamaah beliau yang notabene di kalangan bawah hingga keatas. Dengan adanya sosok Aa Gym maka ditunjang pula dengan produk, peroduk disini adalah program yang ada pada Daarut Tauhiid Peduli, maka ketika ada sosok Aa Gym seorang ceramah kondang dan ditambah produk dari Daarut Tauhiid Peduli yang mendukung maka kepercayaan *Muzaki* pun terpenuhi dan juga bisa menambah *Muzaki* baru. Selain menarik *muzaki* baru agar *muzaki* yang lama pun nyaman dengan jasa yang diberikan maka diadakannya *maintenance* atau merawat donatur, Daarut Tauhiid Peduli cara merawat *Muzaki* yang telah ada agar mereka nyaman dengan memberikan laporan pada setiap *muzaki* tersebut menitipkan zakatnya serta sering menyapa dan mendoakan agar terkesan intens pada para *Muzaki* .

B. Saran

Saran peneliti untuk Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah dalam pengaplikasian 4DX yang memberatkan pada tim *Fundresing* dalam membuat laporan, dikarenakan masih banyaknya amilin yang kesulitan dalam mengisi laporan tersebut yang notabene nya amilin senior di Daarut Tauhiid Peduli, memberikan laporan yang kompleks jelas dan terperinci memberikan beban lebih pada para amilin walau hal tersebut bisa membantu lembaga mendapatkan kepercayaan dari donatur. Selanjutnya pada proses eksekusi yang sangat rumit yang mana harus meruntut dengan SOP yang ada, hal tersebut menjadikan amilin tidak bisa bergerak dengan cepat.

C. Penutup

Demikian penulisan skripsi ini dibuat semoga menjadi manfaat untuk penulis khususnya dan menambah khazanah keilmuan. Penulis menyadari dalam penulisan ini masih sangat kurang dan jauh dari kata sempurna

DAFTAR PUSTAKA

- Aibak, Kutubuddin. 2009. *Kajian Fiqih Kontemporer*. Yogyakarta: Teras.
- Al-Burhan. 2011. *Al-Qur'an dan Terjemah: Edisi Wanita*. Bandung: CV Media Fitrah Rabbani.
- Al-Zuhayly, Wahbah. 2008. *Zakat Kajian Berbagai Madzhab*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Al-zuhaily, Wahbah. 2008. *Al-Faqih Al-Islam Adilatur: Zakat Kajian Berbagai Mazhab*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anggito, Albi, Johan Setiawan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak.
- Arifin, Nur. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Dalam Kasus*. Jepara: Unisnupres Jepara.
- Ash Shiddieqy, Tengku Muhamad Hasbi. 1999. *Pedoman Zakat*. Semarang: PT Pustaka Rizki.
- Suryorini, Ariana, and Bambang Sumardjoko. "Pemberdayaan Masjid sebagai Fungsi Sosial dan Ekonomi bagi Jamaah Pemegang Saham Unit Usaha Bersama." *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 19.2 (2019): 163-178.
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).
- Bariqi, Muhammad Darari, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, jurnal study manajemen dan bisnis, 2018; 64-69 (diakses 15 maret 2022)
- Ceriana, C. 2019. "Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Gadingmas Wirajaya Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)". *Jurnal Dinamika*, 1 (1)
- Darmawan, M Riharjo. 1996. *Intelektual, Intelegensi Dan Prolaku Politik Bangsa: Risalah Cendikiawan Muslim*. Bandung: Mizan
- Edi, Sutrisono. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber daya manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Ghony, Djunaidi, Fauzan Manshur. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.

- Gunawan, Iman. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanan, Wildan, Marudil. 2020. *Implementasi Manajemen Sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat: Studi Deskriptif BAZNAS Kota Bekasi Phd Thesis*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Hamid, Sunaisi. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Kencana.
- Hasan, M.ali. 2008. *Zakat dan Infak: Salah Satu Solusi Mengatasi Problem Sosial di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Herman, Sofyan. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayatullah. 2011. *Manajemen Sumber daya manusia (MSUMBER DAYA MANUSIA) dalam Prespektif islam., dalam [https://hidayatullahdepok.org/2011/05/30/manajemen-sumber-daya-manusia-mSumber daya manusia-dalam-perspektif-islam/](https://hidayatullahdepok.org/2011/05/30/manajemen-sumber-daya-manusia-mSumber%20daya%20manusia-dalam-perspektif-islam/), diakses 29 Oktober 2021.*
- Huda, Miftahul. 2012. *Pengelolaan Wakaf Dalam Perspektif Fundresing*. Jakarta: Kementrian agama RI.
- Hurjito, Yayat. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Grasindo.
- Juwaini, Ahmad. 2005. *Panduan Direct Mail Untuk Fundresing*. Jakarta: Piramedia
- Kementrian Agama RI. 2013. *Pedoman Penyuluhan Zakat*. Jakarta.
- Khasanah, Umratul. 2010. *Manajemen Zakat Modern instrumen Pemberdayaan Ekonomi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Kumara, A., Utami, M.S., Rosyid, H.F., 2003. *Strategi mengoptimalkan diri menjelang pensiun. Makalah Pembekalan Purna Tugas PNS Kabupaten Purworejo, Juli 2003 (tidak diterbitkan)*. Manulang, S. H. 1988. *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Malayu S.P Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mandzur, Ibnu. (w.711H) lisan al-arab, juz 5 hal 55, majma' al-lughat al-Qahiroh, Al-muzam al-wasith juz 2. <https://kutukata.id/2019/11/12/klasik/mengenal-lisan-al-arab/> diakses 20 Oktober 14.20 2010
- Marfu'ah, Usfiyatul dan Moh. Sulthon. 2015. "Komunikasi Brand Lembaga Dakwah: Studi pada Lembaga Amil Zakat Rumah Zakat". Jurnal Ilmu Dakwah, 35 (1)
- Mulyadi, Seto , dkk. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Musa Asyari, kepribadian (Bandung: PT. Graha Insan, 2004), h. 97
- Ningrum, N. P., Fatikhin, A. 2020. "Peranan Manajemen Sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Mubarakah Kudus". *Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi*, 1(1),
- Noe, R.A. et al. 2003. *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage 4th Edition*. New York: McGrawHill.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber daya manusia. Jakarta Rineka Cipta.
- Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2.2 (2017).
- Nurbini, "Peran Strategis Dakwah dalam Perintah Zakat":Jurnal Ilmu Dakwah, 24 (1)
- Permono, Sjechul Hadi. 2005. Formula Zakat Menuju Kesejahteraan Sosial. Surabaya: CV Aulia Surabaya.
- Riharjo, M Darmawan. 1996. Intelektual, Intelegensi Dan Prolaku Politik Bangsa: Risalah Cendikiawan Muslim. Bandung: Mizan.
- Saeroji, 2017. Ilmu Dakwah, Penerbit OMBAK Yogyakarta 1, 111
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simamora Henry, 2006, "Manajemen Sumber Daya Manusia" STIE, YKKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, Denok. 2018. Materi, B. Uraian. “1 Pengertian M Sumber daya manusia Dan Perencanaan Sumber daya manusia”, dalam https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=jMkCtL8AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=jMkCtL8AAAAJ:MXK_kJrxJIC.pdf., diakses 20 Oktober 12.50

Supriyatno budi, Nandita Nofiana. 2004. “Manajemen Sumber daya manusia. Mengelola perekrutan, administrasi, laporan kinerja, pelatihan internal dan rapat kerja guru dan karyawan”. *Jurnal Ilmiah*, 1(1).

Sutrisono, Edi. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syamsudin, pengantar Sosiologi Dakwah (Jakarta: Kencana, 2016), 6-8.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN



Bismillahirrahmanirrahim.

09 Maret 2022 M
06 Sya'ban 1443 H

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dendi Prasajo, SE
Jabatan : Kepala KP Jawa Tengah

Menerangkan bahwa:

Nama : Aditia Dwiyanayah
NIM : 1701036171
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Penghimpunan Dana Zakat: Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Daarut Tauhid Peduli Jawa Tengah

Nama yang tersebut adalah benar-benar telah melaksanakan Penelitian di kantor DT Peduli Jawa Tengah selama 3 Pekan dari tanggal 14 Februari 2022 sampai 09 Maret 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengotahai,



dtpeduli
Yayasan Daarut Tauhid

Dendi Prasajo, SE
Kepala KP Jawa Tengah

Pedoman Wawancara

Dalam upaya memperoleh data penelitian untuk memenuhi tugas sekripsi dengan judul Implementasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Penghimpunan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah.

Variabel	Pertanyaan
<p>1. Implementasi Sumber Daya Manusia pada Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah</p>	Bagaimana Analisa jabatan atau pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada bagian <i>fundresing</i> serta jobdesk masing-masing individu ?
	Bagaimana penempatan posisi pada jabatan-jabatan di <i>fundresing</i> apakah sesuai kompetensi personal karyawan atau belum?
	Bagaimana proses <i>recruitment</i> Staf dan kepala pada bagian <i>Fundresing</i> ?
	Bagaimana Proses seleksi karyawan pada bagian <i>fundresing</i>
	Apa saja upaya yang dilakukan pada pengembangan dan pelatihan kemampuan karyawan ?
	Bagaimana dan kapan evaluasi kerja karyawan?
	Bagaimana Pembagian Kompensasi dan <i>reward</i> atau Penghargaan pada karyawan
	bagaimana jenjang karir di Laznas Daarut Tauhid Jawa Tengah
	Bagaimana tingkat kepuasan pemberian kompensasi pada Laznas Daarut Tauhiid Peduli?

	Bagaimana perawatan keselamatan dan kesehatan karyawan laznas Daarut Tauhiid Jawa Tengah
	Bagaimana proses pemutusan kerja pada karyawan Laznas Daarut Tauhiid
	Apakah ada forum yang menjembatani antara karyawan dan manajemen agar terjadi keterbukaan dalam Hak dan Kewajiban
2. Kegiatan Penghimpunan pada Laznas Daarut Tauhiid Peduli Jawa Tengah	Berapa target pencapaian <i>fundresing</i> tahun 2022 Laznas Daart Tauhiid Peduli?
	Bagaimana strategi fundresing DT Peduli Jawa Tengah?
	Bagaimana Pembagian Tugas dan tanggung jawab dalam fundresing?
	Bagaimana <i>maintenance</i> , merawat para donatur
	Strategi apa yang di lakukan dalam sosialisasi dan mengajak masyarakat dalam berzakat
	Bagaimana pelaporan penerimaan dan penyaluran dana zakat

UPDATE PENERIMAAN INDONESIA PEDULI WAKAF 1442 H (H-)

01 Oktober s.d. 31 Desember 2020

NO	KANTOR	KANTOR DT PEDULI			PENERIMAAN INDONESIA PEDULI WAKAF 2020			TOTAL 2020	TARGET INDONESIA PEDULI WAKAF 2020	PROSENTASE PENCAPAIAN TARGET	PROSENTASE PERBANDINGAN TAHUN
					Infak Terikat Pembangunan	NON CASH	WAKAF				
4	Cabang Semarang	JWTH	KP Jawa Tengah	6			Rp72,998,370	Rp72,998,370	Rp117,383,152	62.19%	#REF!
		TOTAL			Rp -	Rp -	Rp72,998,370	Rp72,998,370	Rp117,383,152	62.19%	#REF!

Catatan : Penerimaan Non Cash tidak menjadi komponen hitungan Prosentase Capaian Target

4DX Wakaf Rumah Tahfidz

DATA PENDUKUNG FUNDRAISING (EVENT)											
DT PEDULI CABANG BANDUNG											
BULAN DESEMBER											
No	Hari/Tanggal	Waktu	Tempat	Tema	Pengisi Acara /Talent	Target Peserta	Realisasi Peserta	Pengeluaran	Penerimaan Funding	PJ Event	Evaluasi
1	Selasa, 01 Desember 2020	12.30 - 15.00	Zoom Meeting	The Real's Millennial Inspira	Usth. Oki Setiana De	300	211	Rp 6,000,000		M. Nurdin	
2	Rabu, 02 Desember 2020	15.30 - seles	Zoom	Kewajiban Mencintai Rasulu	Ust. Hendra Wira Chi	100	41	Rp 450,000		M. Nurdin	
3	Sabtu, 05 Desember 2020	10.00 - 12.00	Zoom	Pola Asuh Anak Pada Masa	Rdr. Siti Hanifah dan	100	46	Rp 306,500		M. Nurdin	
4	Ahad, 06 Desember 2020	09.00 - seles	Zoom	Peran Mahasiswa sebagai	Fitri Nurafifah (CEO d	100	97	Rp 300,000		M. Nurdin	
5	Senin, 07 Desember 2020	15.30 - seles	Zoom	Kunci Ketentrangan Hati	Ust. Herman, M. Sos	100	32	Rp 500,000		M. Nurdin	
6	Selasa, 08 Desember 2020	09.00 - seles	Jl Sangkuriang Barat II Kav	Istiqamah menjemput hidayah	Ust. Abdurrahman Yu	50	28			M. Nurdin	
7	Sabtu, 12 Desember 2020	08.30 - seles	Zoom	Jangan lelah berharap, ada	Ust. Dedi Hariadi Lc	100	78	Rp 842,500		M. Nurdin	
8	Sabtu, 12 Desember 2020	19.30 - seles	komp permata kapo, sayati	Upaya meningkatkan keim	Ust. Herman, M. Sos	100	48			M. Nurdin	
9	Senin, 14 Desember 2020	09.00 - seles	Café Kalaras	Milad Tridaya ke 6	Ust. Handy Bonny	100	47	Rp 500,000	Rp 5,000,000	M. Nurdin	
10	Selasa, 15 Desember 2020	19.00 - seles	MMQ D Best Hotel Orista	Akhlaq	Ust. Ruslan Abduga	100	42	Rp 540,900		M. Nurdin	
11	Rabu, 16 Desember 2020	15.30 - seles	Zoom	4 Kunci Meraih kebahagiaan	Ust. Hendra Wira Chi	100	41	Rp 450,000		M. Nurdin	
12	Sabtu, 19 Desember 2020	15.30 - 17.00	Zoom	Hidup bahagia sesuai syaria	Ust. Herman, M. Sos	100	45	Rp 950,000		M. Nurdin	
13	Sabtu, 19 Desember 2020	08.30 - 11.00	Zoom	Opikir (Tilawah Quran) Seba	Ustadz Jay Nurjaman	100	34	Rp 692,500		M. Nurdin	
14	Senin, 21 Desember 2020	15.30 - seles	Zoom			100	62	Rp 656,500		M. Nurdin	
15											
			TOTAL			1,550	852	14,367,100	73,972,800		

Penerimaan Infak pada Event

DOKUMENTASI

Wawancara Bersama kepala Bagian *Fundraising* DT Peduli Jawa Tengah 2022



Rapat evaluasi Pekan



Menjalin MOU Bersama instansi



Rapat Kerja Tahunan



Agenda Kebersamaan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP BIODATA

A. Identitas Diri

1. Nama : Aditia Dwiyanasyah
2. TTL : Bogor, 09 Mei 1998
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Alamat : Kp. Lewiranji 004/002 Sukamulya Rumpin Bogor Jawa Barat
6. E-mail : aditdit.id213@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Putatnutug 01 Bogor 2010.
2. MTS Ibad Ar Rahman Pandeglang 2013 .
3. MAN Cihideung Pandeglang 2016.
4. UIN Walisongo Semarang angkatan 2017.