

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENCAPAI
TARGET ZAKAT DI INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Dalam Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh:

SINTIA YOLANDA SARI

NIM. 1516330004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
2018/2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama: Sintia Yolanda Sari Nim: 1516330004 yang berjudul

“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu”, Program Studi Manajemen Dakwah Institut Agama

Islam Negeri Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan

saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu sudah layak untuk

diujikan dalam sidang munaqshah Dakwah IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2019

Pembimbing I

Poppi Damayanti, M.Si

NIP.197707172005012010

Pembimbing II

Syukraini Ahmad, MA

NIP.197809062009121002

Mengetahui

Ketua Jurusan Dakwah

Dr. Rahmat Ramdani, M.Sos.I

NIP.198306122009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276, 5117-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iaibengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: **SINTIA YOLANDA SARI : 1516330004** yang berjudul
**“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di
Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu”**. Telah diujikan dan dipertahankan
di depan tim sidang *Munaqasyah* Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, dan
Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 27 Agustus 2019

Dengan ini dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam program studi
Manajemen Dakwah.

Bengkulu, 27 Agustus 2019

Dekan,

Dr. Suhirman, M.Pd
NIP. 196802191999031003

Sidang Munaqasyah

Ketua

Poppi Damavanti, M.S.I
NIP. 197707172005012010

Penguji I

Sugeng Sejati, S.Psi., MM
NIP. 198206042006041001

Sekretaris

Syukraini Ahmad MA
NIP. 197809062009121002

Penguji II

Ahmad Farhan, S.S., M. S.I
NIP. 198103112009011007

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sintia Yolanda Sari

NIM : 1516330004

Jurusan : Dakwah

Prodi : Manajemen Dakwah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat suatu pendapat pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain , kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Bengkulu, 2019



Sintia Yolanda Sari

Nim: 1516330004

MOTTO

“Long Life Education”

Belajar seumur hidup, menerima dan berbagi ilmu yang bermanfaat

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan nikmat sehat, nikmat iman dan selalu memberikan kemudahan serta senantiasa membekali dengan ilmu pengetahuan. Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Tugas akhir ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang penulis cintai dan hormati.

- ❖ Kedua orang tua tercinta yang begitu tangguh dan penuh kasih sayang dan tak hentinya memberikan motivasi serta semangat yaitu Ayahanda Sukirman dan Ibunda Zaayah.
- ❖ Adik perempuan ku, Angly Mayori dan adik laki-laki, Angger Anggra Guna yang selalu membuatku semangat.
- ❖ Untuk keluarga besar, sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2015 dan rekan organisasi yang ku sayangi.
- ❖ Dosen Pembimbing II yaitu H.Syukraini Ahmad, MA, dosen Pembimbing I Poppi Damayanti, M.Si yang tak lelah dalam memberi bimbingan tugas akhir ku ini.
- ❖ Dosen Pembimbing Akademik yaitu Wira Hadi Kusuma M.Si, Ayahanda Kajur Dakwah yaitu Dr.Rahmat Ramdhani M.Sos.i, Ka.Prodi Manajemen Dakwah yaitu Ashadi Cahyadi yang telah banyak membantu dan bagaikan orang tua di dunia akademik
- ❖ Untuk Almamater yang ku banggakan.

ABSTRAK

SINTIA YOLANDA SARI NIM : 1516330004, **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu”**.

Yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu : “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu” dalam proses manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berdasarkan dengan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu. Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian dan pengembangan, kompensasi, pengintegritasan dan pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang sudah ditetapkan terlebih dahulu secara sistematis untuk memanajemen sumber daya manusia agar menjadikan sumber daya manusia lebih berkualitas serta meningkatkan efektif serta efisien kerja. Namun, berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada 15 Juli sampai 24 Juli 2019 dengan seluruh informan yang terkait, dalam pelaksanaan bahwa tidak adanya sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi menyebabkan harus dimaksimalkan nya pendidikan dan pelatihan untuk menambah edukasi sumber daya manusia yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan metode *kualitatif*. Subjek penelitian adalah penanggung jawab sementara kepala cabang Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu, kepala bidang program, staf keuangan dan staf edukasi kemitraan zakat (ekz). Pengumpulan data dengan menggunakan teknik utama observasi, wawancara, dokumentasi, kemudian teknik pengelolaan data menggunakan keabsahan data, teknik analisis data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Inisiatif zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu telah dilaksanakan secara sistematis seperti pembentukan program kerja sudah terdapat perencanaan yang merupakan langkah awal untuk mencapai tujuan. Dengan tujuan yang jelas dan terarah akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu sesuai dengan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Kata kunci : Manajemen, Sumber daya manusia, target, zakat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat dan HidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu.**”

Penyusunan karya ilmiah ini merupakan hasil pemikiran dan bertujuan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada program studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah pada Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Oleh karena itu, dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lupa berterima kasih atas dukungan, bimbingan dan arahan serta doa yang diberikan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof Dr.H.Sirajuddin M,M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Dr.Suhirman, M.Pd.i selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu
3. Dr.Rahmat Ramdhani, M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu
4. Ashadi Cahyadi M.A selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah IAIN Bengkulu.
5. Poppi Damayanti M.Si, selaku pembimbing I yang mengarahkan penulisan skripsi sampai selesai.

6. H.Syukraini Ahmad, MA, selaku pembimbing II yang mengarahkan penulisan skripsi sampai selesai.
7. Wira Hadi Kusuma, S.Sos.I., M.S.I, selaku pembimbing akademik yang mengarahkan dan membimbing.
8. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu yang telah ikhlas dan sabar dalam membimbing dan berbagi ilmu pengetahuannya.
9. Kepala Perwakilan Inisiatif Zakat Indonesia beserta seluruh staf.

Dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, 2019

Sintia Yolanda Sari
Nim.1516330004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Batasan Masalah.....	14
E. Kegunaan Penelitian.....	14
F. Kajian Pustaka.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	17
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Tentang Manajemen	
1. Pengertian Manajemen	19
2. Fungsi Manajemen	20
B. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	22
2. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia.....	24
3. Peran Sumber Daya Manusia	26
4. Kedudukan Sumber Daya Manusia	30
C. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
2. Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	33

D. Tinjauan Tentang Organisasi Zakat	
1. Pengertian Zakat.....	33
2. Lembaga Zakat.....	36
3. Jenis-Jenis Zakat.....	41
E. Tinjauan Tentang Target	
1. Pengertian Target	41
2. Strategi.....	42
3. Promosi	4

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Sumber Data Penelitian	47
D. Informan Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data	49
G. Uji Keabsahan Data.....	51
H. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian	
1. Sejarah Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu	53
2. Visi dan Misi Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu	55
3. Program Kegiatan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu	57
B. Pemamparan Hasil Penelitian	
1. Informan Penelitian	63
2. Penyajian data	
a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia.....	65

b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	71
c. Pengarahan dan Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu.....	75
d. Pengendalian dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	80
e. Kompensasi	88
f. Pengintegritasan dan Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu.....	90
g. Kesiapan dan Pemberhentian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu.....	95
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia	102
b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	104
c. Pengarahan dan Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	106
d. Pengendalian dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	107
e. Kompensasi.....	109
f. Pengintegritasan dan Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	110

g. Kesiplinan dan Pemberhentian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat Indonesia Cabang Bengkulu	111
--	-----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Manajemen berasal dari kata *to manage* (Bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Kegiatan manajemen diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.¹ Manajemen juga dapat diartikan sebagai sebuah proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud- maksud yang nyata. Proses yang dimaksud dalam manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejak lahir manusia telah dikaruniai dengan tridaya, yang terdiri dari unsur-unsur cipta, karsa dan merupakan “energi” yang bersifat potensial. Namun, banyak yang tidak menyadari karunia ini sehingga dalam menjalani kehidupan tidak mendayagunakan dan mengembangkan “energi” ini agar dapat memberi manfaat yang lebih besar bagi diri, keluarga dan masyarakat pada umumnya. Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan wujud respons tridaya terhadap stimulus eksternal yang dapat dikatakan sebagai faktor-

¹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hal.1.

faktor *intrinsic* karena keberadaannya ada dalam sanubari manusia. Masih terdapat satu faktor *intrinsic* lainnya, yaitu budaya kerja, yang keberadaannya bukan sebagai wujud respon dari stimulus eksternal terhadap tridaya, tetapi dibentuk oleh keperibadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu.

Sumber daya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak. Semua pihak makin menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi. Organisasi besar atau kecil, organisasi publik atau swasta, organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar bisa berkembang dan mampu menjawab tantangan zaman. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan berbagai pengembangan diri.²

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an. Sebelum itu, kurang lebih pada tahun 1940-an, yang mendominasi adalah manajemen personalia. Istilah manajemen sumber daya manusia kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia

²Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* hal.3.

dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya untuk mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lainnya dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen pada umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Lingkup sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh

tujuan yang telah dicapai.³ Eksistensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator, seberapa baik keunggulan bersaing tersebut dalam industri maupun pesaing produk substitusi. Keunggulan bersaing merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mencapai pangsa pasar, yang berarti pula kemampuan organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan keuntungan. Pada perusahaan atau organisasi masa kini, praktik-praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang makin penting dalam membantu pelaksanaan strategi perusahaan atau organisasi, karena mereka sangat menyadari bahwa strategi dan program-program, serta dukungan sarana prasarana yang dikembangkan itu akan memberi makna keberhasilan atau tidak, sangat ditentukan oleh faktor manusia yang melaksanakannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi dengan memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan.

³Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2015), hal 1

Sedangkan prinsip-prinsip dan aktivitas-aktivitas yang perlu dilaksanakan semuanya sama, Seperti banyak kita temui, bahwa pada umumnya perusahaan-perusahaan kecil dan rumah tangga sangat kurang memperhatikan bahkan mungkin sangat tidak peduli dengan segala macam prinsip dan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Dalam menghadapi lingkungan strategis yang terus berubah, semua organisasi yang besar, menengah, dan kecil perlu selalu melakukan evaluasi atas strategis, kebijakan, dan program yang dikembangkannya, selanjutnya perlu melakukan penyesuaian-penyeseuaian yang diperlukan. Langkah organisasi ini perlu didukung oleh praktik sumber daya manusia secara benar, efektif, dan efisien, agara dengan demikian seluruh karyawan mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dikembangkan harus sejalan dan mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi guna mencapai tujuannya, sebab sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang terpenting dan sangat menentukan keberhasilan setiap organisasi.⁴

Pada masa lalu, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor produksi, sehingga diperlakukan seperti faktor produksi yang lainnya, misalnya mesin, bahan baku, atau peralatan kerja yang lain. Kini pandang itu sudah berubah, karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia yang disamping memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, juga

⁴Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2015), hal. 5.

memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai, dan sebagainya yang perlu mendapatkan perhatian oleh para manajer.

Dengan pandangan seperti itu, kini dikembangkan konsep yang sinergis antara pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kompetensi atau kapabilitas individu dapat didayagunakan secara optimal guna mencapai kedua tujuan tersebut.⁵

Beberapa perubahan lingkungan strategis manajemen sumber daya manusia yang mendorong perlunya manajemen sumber daya manusia dilakukan secara terintegrasi dan tersentralisasi, yaitu terjadinya globalisasi, keberagaman angkatan kerja, tren teknologi, tren masyarakat jasa, dan praktik manajemen baru. Faktor-faktor penyebab ini terus mengalami perubahan yang begitu dinamis, permasalahan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks, sehingga memerlukan penanganan secara khusus, oleh lembaga khusus yang mempekerjakan individu-individu dengan kecakapan-kecakapan khusus pula.⁶

Manajemen Sumber daya manusia tentu diharapkan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, ekonomi, politik, sosial-budaya, dan teknologi, serta nilai-nilai yang berkembang bersamaan dengan terjadinya perubahan-perubahan tersebut. Dan Manajemen sumber daya manusia diharapkan tanggap terhadap kebutuhan-kebutuhan rakyat yang diwakilkan kepada pimpinan-pimpinan politik (wakil-wakil), meningkatkan efisiensi dalam

⁵Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2015), hal. 3.

⁶Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.4.

pencarian (*procurement*) dan pengembangan (*development*) pekerja-pekerja yang terampil, menyediakan instrument yang tepat bagi penerapan nilai keadilan sosial, dan melindungi hak-hak perorangan dari masyarakat. Perencanaan kepegawaian merupakan bagian dari rencana sumber daya manusia secara keseluruhan. Perencanaan kepegawaian terfokus pada kuantitas dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Perencanaan pegawai memperkirakan permintaan terhadap pegawai masa depan, baik dalam kuantitas maupun kualitasnya.⁷

Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) merupakan pemisahan dari lembaga sosial yang telah dikenal cukup luas dan memiliki reputasi yang baik selama kurang lebih 16 tahun yaitu PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) yang pada saat itu bernama LAZNAS PKPU. Karena adanya regulasi terbaru yaitu Undang-Undang Pengelolaan Zakat No 23 tahun 2011 yang menyatakan bahwa lembaga zakat harus otonom, independen dan fokus, maka pada tanggal 30 desember 2015 PKPU melepas LAZNAS PKPU sebagai legal formal lembaga amil zakatnya dan kemudian menginisiasi terbentuknya lembaga zakat yang baru dengan nama LAZNAS IZI. Sejak saat itu Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) merupakan *Spin-off* atau dipisahkan dari PKPU.

Meskipun sudah berdiri sejak akhir desember 2015, namun secara formal IZI diresmikan dan mulai beroperasi pada bulan januari 2016 karena

⁷Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal.31.

terdapat proses yang harus dilalui terlebih dahulu untuk melengkapi persyaratan yang sudah ditentukan sehingga mendapatkan izin operasional sebagai lembaga amil zakat.

Sejak saat itu pengelolaan zakat di PKPU sudah sepenuhnya diserahkan kepada pihak IZI, sehingga PKPU sedikitpun tidak lagi menyinggung masalah zakat. Jadi apabila dilihat dari nama IZI sebagai LAZNAS memang baru berjalan kurang lebih 3 tahun. Namun dari waktu yang sedikit itu, saat ini IZI sudah memiliki 16 kantor cabang se Indonesia dan salah satunya berada di Bengkulu ini. IZI adalah lembaga swasta yang dikelola oleh masyarakat dan segala setiap lembaga swasta harus melaporkan aktivitasnya kepada BAZNAS.

Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu memiliki kelebihan yaitu :

1. Semua karyawan yang bekerja di IZI merupakan karyawan yang sudah memiliki modal pengalaman, karena sebelumnya bekerja di PKPU, dan sudah bekerja cukup lama seperti bapak Sukardiyanto yang sudah bekerja sejak tahun 2008 hingga sekarang dipercaya menjadi ketua dari IZI Bengkulu.
2. Secara manajemen sudah paham mengenai pengelolaan dana zakat, karena sudah terbiasa pada saat bekerja di PKPU.
3. Personil IZI dibatasi, tidak boleh lebih dari 5, sehingga karena sedikit personil tentu juga jangkauannya harus putar otak bagaimana agar lembaga tersebut bisa berjalan secara efektif.⁸

⁸Hasil wawancara dengan Sukardiyanto, 01 November 2018 pukul 11:26 WIB

Karyawan IZI Cabang Bengkulu terdiri dari 5 orang yaitu :

1. Sukardiyanto (Kepala perwakilan/Sedang menempuh studi S1 Ekonomi di Universitas Dehasen Bengkulu)
2. Lefi Nia Rosita (S1 IAIN Bengkulu/ Kabid Keuangan)
3. Ermadevi Yulianty (S1 Universitas Islam Indonesia/ Kabid Kemitraan)
4. Wildan (Kabid Pendayagunaan/ sedang menempuh pendidikan magister)
5. Repa Sanutra (Staf Ritel/ D3 Teknik Elektro Universitas Dehasen Bengkulu)

Penghimpunan dana zakat profesi yang dilakukan lembaga IZI lebih banyak dilakukan secara edukasi, yaitu pencarian donatur yang akan membayar zakat. IZI menawarkan kepada komunitas, personal, perkantoran, dan lain-lain dengan segmen lebih dibatasi kepada swasta, karena pegawai negeri dana zakatnya dihimpun oleh BAZNAS Provinsi atau Kota. Dengan cara memberikan semacam surat penawaran, yang kemudian diisi mengenai fiqh dan manajemen zakat. IZI berharap agar calon donatur tertarik melakukan pengumpulan zakat melalui IZI. Ada yang menyerahkan zakat per-individu, ada juga yang sudah di koordinir oleh penanggung jawab di masing-masing kantor, sehingga penanggung jawab tersebut yang nantinya akan menyerahkan dana zakatnya kepada pihak IZI.

Penyerahan dana tersebut bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Menyerahkan dana secara langsung ke kantor cabang IZI Bengkulu yang terletak di Jalan Flamboyan Raya no.19A Kota Bengkulu.
2. Mentransfer dana ke rekening IZI, yang bisa menggunakan semua jenis rekening baik rekening konvensional, rekening syariah maupun rekening lokal kecuali BCA. Tujuan dari penggunaan seluruh rekening ini adalah untuk memudahkan masyarakat dalam membayar zakat. Selain itu, semua jenis rekening ini hanya bersifat sebagai penampung dan selanjutnya akan disatukan ke rekening pusat.

Selain itu, IZI cabang Bengkulu juga membuka stand bagi masyarakat yang ingin membayar zakat, di hari-hari biasa bertempat di Bencoolen Mall Bengkulu dan Mega Mall Bengkulu. Sedangkan khusus untuk bulan Ramadhan, IZI membuka 4 stand yang bertempat di Bencoolen Mall Bengkulu, Mega Mall Bengkulu, Kantor Pos, dan Bank Mandiri. IZI Cabang Bengkulu juga melakukan kegiatan pasang spanduk dan pembagian brosur untuk lebih menarik minat masyarakat membayar zakat melalui lembaganya.⁹

Sedangkan strategi yang digunakan IZI cabang Bengkulu untuk mengarahkan agar para donatur mengeluarkan zakat melalui lembaganya, yaitu :

- a) Menjelaskan kepada masyarakat bahwa sejak zaman para Nabi, pengelolaan zakat sudah dilakukan dengan Baitul Mal dan ada amil (petugas) yang mengelola. Hal tersebut terbukti ketika dana zakat terkumpul sebanyak kurang lebih 217 Triliun se-Indonesia, tidak bisa jika hanya dikelola satu

⁹Hasil wawancara dengan Sukardiyanto, 01 November 2018 Pukul 12.26 WIB

atau dua lembaga saja sehingga perlu adanya amil/petugas zakat yang mengelola.

- b) Menjelaskan bahwa sebenarnya zakat adalah kewajiban. Apabila donatur sudah menyerahkan zakatnya ke lembaga, maka donatur tidak mempunyai kewajiban untuk mengetahui dana tersebut akan disalurkan kemana dan harus percaya bahwa dana tersebut bisa dikelola dengan baik oleh petugas LAZ dan petugas disini mempunyai tanggung jawab besar serta amanah berat untuk mengelola dana tersebut.
- c) Membayar zakat melalui lembaga tetap yang terbaik karena lembaga bisa membagikan zakat dengan merata, karena amil/petugas zakat sudah mengetahui dana tersebut lebih tepatnya akan di salurkan ke mana.
- d) Orang yang membayar zakat melalui lembaga lebih banyak mendapatkan do'a dari yang sudah menerimanya.

Target zakat IZI Cabang Bengkulu :

- 1. Tahun 2016 target 1,06 Milyar, tercapai 890 juta
- 2. Tahun 2017 target 1 milyar tercapai 1,1 milyar
- 3. Tahun 2018 1,6 milyar tercapai 850 juta¹⁰

Perbedaan IZI dengan lembaga zakat lainnya :

- 1. Unit Pengumpulan Zakat (UPZ) UNIB, penghimpunan zakatnya 2,5 % gaji dosen dan karyawan Universitas Bengkulu.¹¹

¹⁰ Hasil wawancara dengan Wildan Pratama, 11 Februari 2019 pukul 11.10 WIB

¹¹ Hasil Wawancara dengan Agung Budi Utomo, 23 Mei 2018

2. Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah, penghimpunan dana zakatnya dengan infaq dan amplop rezeki. Uang yang terkumpul dari infaq dan amplop rezeki mencapai 20 juta perbulan¹²
3. Badan Amil Zakat Provinsi Bengkulu, dana zakat dihimpun dari Unit Pengumpulan Zakat yang ada di kabupaten/kota.

Sumber daya manusia tentu sangat penting dalam hal pencapaian target dan kegiatan manajemen dakwah karena mereka adalah da'i yang melaksanakan dakwah baik lisan, tulisan, maupun perbuatan yang dilakukan baik secara individu, kelompok atau organisasi/ lembaga.¹³ Sumber daya manusia sebagai da'i juga harus mengetahui cara menyampaikan dakwah, alam semesta dan kehidupan serta apa yang dihadirkan dakwah untuk memberi solusi terhadap persoalan yang dihadapi manusia, juga metode-metode yang dihadirkan untuk menjadikan pemikiran dan perilaku manusia tidak salah dan tidak melenceng.

Di bidang dakwah, IZI menyalurkan bantuan kepada 2 pesantren yang baru berdiri melalui program IZI cabang Bengkulu yang bertajuk "*Mudahkan Senyum Santri*". Dua pesantren ini yaitu Pesantren Quran Al Fida yang terletak di Kelurahan Padang Jati, Kota Bengkulu dan Pondok Pesantren Mambaul Ulum yang terletak di Desa Harapan Makmur, Kecamatan. Pondok Kubang, Bengkulu Tengah. Masing-masing pesantren mendapatkan bantuan berupa sarana dan prasarana kegiatan belajar mengajar senilai Rp. 39,5 juta yang diserahkan secara

¹²Hasil Wawancara dengan Bapak Daem, 04 Juni 2018

¹³Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rahmat Semesta), hal.21.

langsung oleh Kepala Perwakilan IZI Bengkulu, yaitu Bapak Sukardiyanto dan diterima langsung oleh masing-masing pimpinan pondok pesantren.

Beberapa program kegiatan khusus di Bulan Ramadhan yang dilaksanakan oleh Inisiatif Zakat Indonesia Bengkulu adalah sebagai berikut :

1) Paket ramadhan/kampung ramadhan.

Setiap bulan ramadhan, seluruh kantor cabang IZI mengusulkan kepada kantor pusat mengenai kampung ramadhannya masing-masing. Di Bengkulu sendiri kampung ramadhan tahun ini dibuat di Teluk Sepang, karena mengingat daerah tersebut masih banyak kaum dhuafa ditambah lagi letak wilayah yang cukup jauh dari kota. Pemberian paket ramadhan ini juga tergantung dengan dana cabang, dan saat ini Bengkulu masih susah untuk mendapatkan donatur, sehingga diberi keringanan terhadap pusat untuk pemberian 100 paket seperangkat alat sholat (SAS).

2) Iftah dan buka bersama

IZI menyalurkan 450 paket buka puasa berupa makanan dan takjil terutama diberikan kepada daerah yang menjadi kampung ramadhan yaitu Kelurahan Teluk Sepang. Untuk sementara takjil tersebut diberikan selama seminggu dengan perhari dipatok 50 buah takjil.¹⁴

3) Syafari ramadhan/syafari dakwah

Kegiatan ini pada hakikatnya sama terhadap kegiatan syafari Ramadhan pada umumnya. Disini pihak IZI telah menyediakan 7 Da'i yang berasal dari

¹⁴Wawancara dengan Sukardiyanto, 01 November 2018 Pukul 11.26 WIB

luar kota Bengkulu, seperti Jakarta untuk kajian-kajian waktu taraweh di masjid-masjid yang ada di daerah Bengkulu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul : **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia Bengkulu”**

B. Rumusan Masalah

“Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu ?”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu.

D. Batasan Masalah

Pada penelitian ini fokus pada perencanaan manajemen sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu. Objek penelitian akan difokuskan pada sumber daya manusianya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian Manajemen sumber daya manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pengembangan ilmu organisasi terutama ilmu organisasi dalam bidang zakat.

- b. Digunakan sebagai referensi dan tambahan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam mencapai target zakat dengan baik.
- c. Untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) dalam ilmu Manajemen Dakwah

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian Manajemen sumber daya manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu dapat digunakan sebagai masukan kepada berbagai macam organisasi untuk memahami dan mengerti bagaimana cara mencapai target zakat.

Untuk menambah pengetahuan peneliti serta dengan hasil penelitian ini dapat memberi nilai tambah dalam *Khazanah* ilmu

F. Kajian Pustaka

Proposal penelitian ini memiliki rujukan dari dua skripsi. *Pertama*, Skripsi Aditya Ahmad Fadhli, NIM 1316331225, berjudul manajemen pengindustrian zakat fitrah masjid Al-Hidayah Desa Karang Agung Kecamatan Kedurang Bengkulu Selatan. Skripsi ini membahas bagaimana manajemen pengindustrian zakat fitrah di Masjid Al-Hidayah Desa Karang Agung Kecamatan Kedurang Bengkulu Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen dalam kegiatan pengindustrian zakat fitrah masjid Al-Hidayah Desa Karang Agung Kecamatan Kedurang Bengkulu Selatan.

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa manajemen pengindustrian zakat fitrah pada tahap

perencanaan belum baik meskipun sudah ada program kerja amylin zakat yang dibentuk langsung oleh pengurus ranting Muhammadiyah dengan bekerjasama dengan pengurus masjid dan pemerintah Desa Karang Agung, di tahap pengorganisasian juga belum begitu baik meski sudah ada struktur organisasi yang mengatur kegiatan pendistribusian zakat fitrah dengan baik karena belum ada perincian yang jelas. Tugas divisi pengindustrian (kurangnya SDM) pada tahap pelaksanaan pendistribusian, semua program sudah dilaksanakan namun belum ada divisi yang begitu memahami secara mendalam tentang tata cara pendistribusian ataupun penyaluran zakat yang sesuai dengan Al-Qur'an Surah At-Taubah : 60, dan begitu juga pada tahap pengawasan sudah ada divisi pengawas tapi belum berjalan secara optimal.

Kedua, Skripsi Jannah Ramadhani, NIM 1316331234, berjudul Aplikasi Manajemen dalam Pengelolaan zakat di IZI (Inisiatif Zakat Indonesia) Kota Bengkulu. Skripsi ini ingin mengetahui aplikasi manajemen dalam Pengelolaan zakat di IZI (Inisiatif Zakat Indonesia) Kota Bengkulu dalam proses penghimpunan zakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi manajemen yang diterapkan di IZI (Inisiatif Zakat Indonesia) Kota Bengkulu dalam proses penghimpunan dana zakat dan untuk menunjang kualitas perkuliahan dan kemampuan mahasiswa Manajemen Dakwah. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap atau mendiskripsikan objek penelitian dengan mengumpulkan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan *instrument* kunci penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka, peneliti menemukan kesamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode deskriptif, dan pada skripsi Jannah Ramadhani sama-sama membahas IZI (Inisiatif Zakat Indonesia). Letak perbedaannya, pada skripsi Jannah Ramadhani fokus membahas aplikasi manajemen dan pengelolaan zakat sedangkan peneliti akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target zakat di IZI.

G. Sistematika Pembahasan

Bab I pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang yang akan membahas bagaimana dasar argumen peneliti ingin meneliti sebuah topik pembahasan yang diangkat menjadi judul, Rumusan Masalah yang akan memberikan gambaran mengenai masalah yang akan peneliti teliti terlebih dahulu, Batasan Masalah menjelaskan bagaimana masalah itu bisa terfokus dan tidak meluas dari segi lingkup yang akan diteliti, Tujuan peneliti berisi maksud dari peneliti melakukan penelitian, Kegunaan Penelitian dimaksudkan untuk hasil akhir dari penelitian, Kajian Pustaka sebagai tambahan referensi peneliti untuk melakukan penelitian, dan Sistematika Penulisan berisi penjelasan secara umum tahap-tahap penelitian.

Bab II Kerangka Teori, pada bab ini memiliki dua topik yaitu kajian teori dan kerangka pemikiran. Kajian teori dibuka dengan pembahasan manajemen. Selanjutnya membahas mengenai Sumber Daya Manusia dan Target. Lalu membahas lebih lanjut tentang zakat dan diakhiri dengan menjelaskan tentang pengertian atau definisi dari target. Pada kerangka pemikiran

disajikan secara peta konsep bagaimana gambaran secara umum yang akan dilakukan.

Bab III Metode Penelitian, Terdiri dari Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian yaitu dimana penelitian akan dilaksanakan, Sumber Data yaitu dari mana sumber data didapatkan, Informan Penelitian yaitu jumlah objek penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Uji Keabsahan Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab V Kesimpulan dan Saran

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen

1. Pengertian

Kegiatan manajemen tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga atau organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengatur dan mengelola suatu organisasi agar berjalan sesuai fungsinya dan berfungsi secara optimal. Kegiatan manajemen terstruktur yaitu mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan mengontrol atau bahasa lain nya mengawasi.

Secara etimologi, manajemen berasal dari kata *management*, menurut WJS Poerwodarmito, manajemen artinya pimpinan, direksi, atau pengurus. Manajemen juga berasal dari kata *Manage* (bahasa lainnya: *manus*) yang

mempunyai arti memimpin, menangani, mengatur dan membimbing.¹⁵

Sedangkan secara terminology dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Menurut George R.Terry

Dalam bukunya *The Principel of Management*, bahwa manajemen adalah : “*The accomplishing of a predntermined objective thought the effort of other people* (Penyelesaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya kegiatan atau usaha orang lain).

b. Menurut M.Manulang

Manajemen itu mengandung tiga pengertian, (1) manajemen sebagai proses (2) manajemen sebagai orang-orag yang melakukan aktivitas manajemen (3) manajemen sebagai suatu seni dari suatu ilmu. Lebih lanjut dikatakan bahwa manajemen adalah fungsi-fungsi untuk menyampaikan sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.¹⁶

2. Fungsi

- a. *Planning* (merencanakan) : Menetapkan tujuan dan menentukan cara-cara untuk mencapai tujuan. Salah satu kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengn membuat rencana agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁵WJS Poewodarmito, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Bandung: Hasta. t.t), hal.107.

¹⁶Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghaila Indonesia,1981), hal.15.

- b. *Organizing* (mengorganisasikan): Mengatur pekerjaan-pekerjaan, orang-orang dan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan. Yaitu suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan.
- c. *Actuating* (penggerakan): Menciptakan iklim kerjasama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Yaitu, suatu fungsi kepemimpinan manajer atau atasan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan atau iklim kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.
- d. *Controlling* (mengontrol): Memantau kinerja, membandingkan dengan tujuan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan. Yaitu, pengendalian suatu aktivitas menilai kerja berdasarkan standar yang telah diatur untuk dibuat perubahan atau perbaikan.

Ke empat fungsi tersebut harus saling berkesinambungan agar bisa menciptakan hasil manajemen yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Jika fungsi manajemen dikaitkan dengan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia berfungsi sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan menetapkan sejumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan.

- b. Mendistribusikan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok.
- c. Melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- d. Manajer mencari penyimpangan sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan ke arah rencana yang telah ditetapkan.¹⁷

B. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya meliputi : *man* (manusia), *money* (uang), metode (cara atau sistem), *materials* (bahan), *machines* (mesin), *market* (pasar). Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur berkembang menjadi suatu bidang ilmu pengetahuan yang disebut sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *man power* manajemen, yaitu manajemen yang mengatur unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi sumber daya manusia menurut para ahli :

¹⁷Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal.24.

- a) Marimin dkk mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi
- b) Sinurat mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi. Sumber daya yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatannya sendiri.
- c) Siagian mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen.
- d) Supriatun dkk mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan atau tenaga yang dimiliki manusia baik jasmani maupun rohani.¹⁸

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkup mikro dan lingkup makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga dan biasa disebut pegawai, karyawan, tenaga kerja dan sebagainya. Berbeda dengan pengertian sumber daya manusia secara makro

¹⁸ Wispandopo, *Reposisi Peran Sumber Daya Manusia*, jurnal Neo-Bis Vol 3 No.2 Desember 2009

yaitu, penduduk suatu tempat atau negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai suatu asset yang harus dilatih dan dikembangkan potensinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan Sumber daya non manusia (*non-human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan dll. Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa pun bagusya perumusan

tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

2. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jikapun menggunakan peralatan yang canggih dan handal namun tanpa diimbangi peran dari sumber daya manusia yang baik dan handal, maka peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Daya pikir manusia diperoleh dari kecerdasan yang dibawanya sejak lahir, hal ini menjadi modal utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik. Sedangkan keterampilan sumber daya manusia itu, diperoleh dari usaha dengan cara belajar dan berbagai pelatihan.

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik demografisnya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut akan mempengaruhi peran dan perilaku manajer dalam organisasi. Manusia yang membuat perencanaan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak akan ada proses kerja yang berlangsung.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, dibutuhkan unsur-unsur diantara lain sebagai berikut :

- a. Keahlian, dengan adanya keahlian pada setiap jiwa manusia, dapat mengelola sumber daya yang tersedia serta dapat mengembangkan ilmu dan teknologi. Salah satu cara meningkatkan keahlian adalah dengan mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk belajar serta untuk memperoleh motivasi.¹⁹
- b. Kejujuran dan keadilan, kejujuran dan keadilan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang tak ternilai harganya. Daya moral ini memungkinkan manusia memiliki kemampuan moral, etika dan estetika untuk berimanjinasi dan kebesaran ilahi dengan mengadakan kegiatan yang bersifat rohani.²⁰
- c. Kekuatan fisik, orang yang kuat secara fisik, akan dapat bekerja dengan baik dalam pekerjaan yang bersifat fisik seperti dengan menyediakan sarana olahraga di setiap kantor atau lembaga.²¹
- d. Daya hidup, memungkinkan manusia memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan

¹⁹Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers), hal.235-236.

²⁰ Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Rahmat Semesta), hal.199

²¹ Elrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia*, Jurnal EduTech Vol.2 No.2 September 2016

menghadapi tantangan. Salah satu cara adalah dengan menempatkan sumber daya manusia sesuai bidang yang dikuasainya.

Daya tahan tubuh/ kekuatan fisik inilah yang memungkinkan manusia memiliki keterampilan dan kemampuan secara teknis.

3. Peran Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan kepentingan manusia yang harus dipenuhi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan. Peran sumber daya manusia dalam istilah lain sering juga disebut Personal Management atau personal administration.

Tingkah laku dari sumber daya manusia dapat menciri khas kan masing-masing individu, karena tingkah laku juga dapat menjadi suatu peran yang dapat didefinisikan sebagai sebuah kelompok kerja dan bisa menjadi pengaruh pada suatu peristiwa. Tingkah laku sumber daya manusia juga mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus

mempunyai kemampuan bekerja dengan baik. Peran sumber daya manusia dapat dibagi seperti di bawah ini :

- a. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, yaitu penduduk dalam usia kerja yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha atau menciptakan usaha barang atau jasa.
- b. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, kolaborasi antara sumber daya manusia dan teknologi adalah keunggulan kompetitif untuk dijadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar pembangunan ekonomi.
- c. Sumber daya manusia sebagai pimpinan perusahaan, Kepemimpinan ialah suatu proses sumber daya manusia mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai orang lain. Seorang pimpinan perusahaan yang baik adalah seorang yang memiliki keahlian interpersonal yang digunakan untuk memperbaiki relasi didalam suatu organisasi.
- d. Sumber daya manusia sebagai tenaga usahawan, yaitu sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja secara mandiri.
- e. Sumber daya manusia dalam menciptakan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi.
- f. Mengorganisasikan penggunaan berbagai faktor produksi, manusia dalam hal ini berperan dalam mengatur sumber daya keuangan, fisik bahan baku, dan lainnya.

- g. Sumber daya manusia sebagai produsen, manusia menjadi pihak atau pelaku yang melakukan kegiatan produksi dalam menambah nilai guna suatu barang dan menciptakan barang baru, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
- h. Sumber daya manusia sebagai konsumen, yaitu manusia memakai barang hasil produksi untuk memenuhi kebutuhannya.²²

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat digali sehingga dapat dimanfaatkan dengan seoptimal mungkin. Berikut ini adalah peranan sumber daya manusia secara keseluruhan :

- a. Penetapan jumlah, kualitas dan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan perusahaan berdasarkan job description.
- b. Penetapan penarik, seleksi dan penempatan tenaga kerja.
- c. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Perkiraan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu perusahaan pada khususnya.
- e. Penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

²² Wispandono, *Reposisi Peran Sumber Daya Manusia*, Jurnal Neo-Bis Vol 3 No.2 Desember 2009

Peran strategis sumber daya manusia diharapkan bisa memberikan kontribusi yang dominan dalam perencanaan strategi sebuah perusahaan. Dalam hal ini berarti pencapaian peran strategi sumber daya manusia sudah selayaknya dimulai dari analisa kompetisi sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi efektivitas organisasi yang mencakup sebagai berikut :

- a. Membantu organisasi dalam mencapai tujuan
- b. Memperkerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien
- c. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi diri
- d. Mengelolah perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.
- e. Memenuhi organisasi dalam hal pegawai yang terlatih dan termotivasi
- f. Mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai atau karyawan.²³

Sangat jelas bahwa yang selalu terlihat dalam suatu manajemen sumber daya manusia, adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan dan rintangan baik itu

²³Mi Alti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol.2 No.1 2015

intern maupun ekstren sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Koordinasi antar manusia yang di atur dengan sedemikian rupa untuk mencapai tujuan adalah salah satu proses manajemen.

4. Kedudukan Sumber Daya Manusia

Unsur manusia didalam organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa mengetahui input-input apa saja yang perlu diambil dari lingkungan, dan bagaimana caranya untuk mendapatkan atau menangkap input-input tersebut, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengelolah dan mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi keinginan pasar, atau publik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal.²⁴ Dikarenakan itulah, sumber daya manusia harus dikelolah dan dikembangkan dengan sangat baik agar kedepannya bisa meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang berbeda-beda, oleh karena itu untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang beragam, maka dibutuhkan suatu sistem manajemen yang unik yang disebut manajemen sumber daya manusia.

²⁴Al-Asaiyya, *Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi*, Jurnal Basic Of Education Vol.02 No.01 Juli-Desember 2017

Ada beberapa masalah yang sering timbul dalam sumber daya manusia diantaranya :

- a. Ketenagakerjaan
- b. Kurangnya keterampilan disebabkan kurangnya pengalaman dan pelatihan
- c. Pendidikan, kurangnya ilmu dikarenakan kurangnya minat dalam bidang pendidikan
- d. Kurangnya keahlian karena kurangnya minat mengembangkan potensi yang ada di dalam diri.²⁵

Jadi, secanggih apapun sistem yang dimiliki dalam sebuah pembangunan namun tidak terdapat sumber daya manusia didalamnya maka tidak akan bisa terselesaikan dengan baik karena manusia adalah faktor utama dan pertama. Intinya, semua manusia terlibat dalam sebuah sistem manajemen. Tapi hanya manusia yang memiliki keunggulan yang bisa menduduki puncak manajemen. Keunggulan itu biasa kita sebut sebagai sumber daya manusia, yang didalamnya terdapat banyak makna.

Pentingnya sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan manajemen haruslah terpenuhi. Sebuah organisasi besar pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam semua bidang seperti administrasi, keuangan, hukum dan lainnya. Ketika melihat pentingnya manusia sebagai sumber daya

²⁵Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jurnal unimus.ac.id Vol.8 No.2 Maret 2012

manusia sebagai kedudukan yang paling tinggi, maka para ahli kemudian mencetuskan cabang ilmu yang khusus menangani potensi dan keahlian sumber daya manusia untuk dimasukkan dalam sistem manajemen, yaitu cabang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis yang disebut manajemen sumber daya manusia.²⁶

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap bersaing tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi juga merupakan tanggung jawab pimpinan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai

²⁶ Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers), hal.1.

pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada diri individu. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses demi kelangsungan aktivitas perusahaan.²⁷

2. Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno mendefinisikan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia :

- a. Perencanaan yaitu, kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian yaitu, Kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja.
- c. Pengarahan dan pengadaan yaitu, kegiatan memberi petunjuk kepada kepada pegawai agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian yaitu, kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai perencanaan.
- e. Pengembangan yaitu, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi yaitu, merupakan pemberian balas jasa berupa uang dan barang.

²⁷ Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers), hal.4

- g. Pengintegrasian yaitu, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai.
- h. Pemeliharaan yaitu, bertujuan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar tetap mau bekerja sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan yaitu, merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.
- j. Pemberhentian yaitu, merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari sebuah organisasi.

D. Tinjauan Tentang Zakat

1. Pengertian

Zakat adalah jumlah harta yang wajib dikeluarkan oleh orang yang beragama Islam dan diberikan kepada golongan yang berhak menerimanya (fakir miskin dan sebagainya) menurut ketentuan yang telah ditetapkan oleh syarak.²⁸ Zakat juga merupakan salah satu rukun Islam yang mengatur harta yang wajib dikeluarkan oleh mustahik. Zakat merupakan instrument yang sangat penting dan strategis dalam Islam, karena zakat ialah rukun Islam yang ketiga setelah syahadat dan shalat. Jika shalat berfungsi untuk membentuk kesalehan dari sisi pribadi, maka zakat berfungsi dalam sistem sosial kemasyarakatan.

²⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1989), hal.85

Pembentukan kesalehan pribadi dan sosial kemasyarakatan inilah menjadi salah satu tujuan diturunkannya risalah Islam oleh Allah kepada manusia. Zakat memiliki hikmah yang dikategorikan dalam dua dimensi : dimensi vertical dan dimensi horizontal. Dalam kerangka ini, zakat menjadi perwujudan dari rasa kepedulian sosial (ibadah sosial). Bisa dikatakan, seseorang yang melaksanakan zakat dapat mempererat hubungan kepada Allah dan kepada sesama manusia. Dengan dilakukannya pengabdian kepada Allah SWT adalah inti dari ibadah zakat.²⁹

Menunaikan zakat adalah urusan individu, sebagai pemenuhan kewajiban seorang Muslim. Penunaian kewajiban zakat adalah urusan kepada Allah. Apabila seorang mukmin telah melaksanakan zakat, berarti ia telah beribadah dan melaksanakan kewajibannya di sisi Allah dan mendapatkan ganjaran sebagaimana yang telah dijanjikan Allah. Namun, dalam melaksanakan kewajiban tersebut, seseorang dalam hal ini ialah *muzakki* tidak bisa terlepas dari urusan bersama, karena masalah zakat berhubungan dengan masalah harta dan kepada siapa harta itu diberikan, jadi berkaitan erat dengan penerimaan zakat.³⁰

“Sesungguhnya zakat itu hanya untuk orang-orang fakir, miskin, amil zakat, yang dilunakkan hatinya (mualaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (membebaskan) orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk

²⁹Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), hal.192.

³⁰Yuninda Een Fryanti, *Akutansi Lembaga Zakat dan Wakaf*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal.1-2

orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dari Allah, Allah Maha Mengetahui, Maha Bijaksana”. (Qs: At-Taubah 60)³¹

2. Lembaga Zakat

Islam merupakan agama yang menekankan keseimbangan dalam hidup. Islam memberikan acuan, keyakinan dan jalan hidup agar umat manusia mampu mengatasi persoalan-persoalan dunia, serta mencapai kebahagiaan yang dikekal di akhirat kemudian.³² LAZ (Lembaga amil Zakat) merupakan lembaga pengelola zakat yang dibentuk oleh swasta (masyarakat) atau diluar pemerintah (pas 1 ayat 8). LAZ adalah institusi yang sepenuhnya dibentuk berdasarkan prakarsa masyarakat dan dari masyarakat yang bergerak dibidang dakwah, pendidikan, sosial dan kemaslahatan umat Islam. Lembaga Amil Zakat ini diperkuat, dibina dan dilindungi pemerintah. Pembentukan LAZ harus mendapat izin menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh menteri dalam pasal 18 ayat 1.

Adapun dapat didirikannya LAZ harus mempunyai syarat sebagai berikut :

- a. Berbadan hukum, memiliki data *mustahiq* dan *muzzaki*
- b. Memiliki program kerja
- c. Melampirkan surat bersedia diaudit

³¹ *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010)

³²Umratul Khasanah, *Manajemen Zakat Modern Instrumen Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Malang: UIN-Malang Press,2010), hal.2.

- d. Mendapat rekomendasi dari BAZNAZ
- e. Memiliki pengawas syariah

Dalam pelaksanaan tugasnya LAZ harus menyampaikan laporan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Kepada pihak pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Penguatan dan pengukuhan LAZ dilakukan oleh pemerintah atas usul LAZ yang telah memenuhi persyaratan pengukuhan dilaksanakan setelah terlebih dahulu dilakukan pengecekan pesyaratan. Sumber-sumber keuangan Islam yang diperoleh dari zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS) telah terbukti mensejahterakan umat bahkan menguatkan ekonomi negara.³³

Menurut Adiwarmarman Karim dan A.Azhar Syarief,³⁴ munculnya sejumlah LAZ di Indonesia terdiri dari beberapa faktor seperti :

- a. Semangat menyadarkan umat, kenyataan bahwa Indonesia bukanlah negara Islam yang bisa memaksa bahkan memerangi mereka yang tidak mau membayar zakat.
- b. Semangat melayani secara professional, hal ini disebabkan oleh tingginya kepercayaan terhadap lembaga yang dikelola secara professional yang akan membuat para muzaki semakin giat berzakat.

³³Umratul Khasanah, *Manajemen Zakat Modern Instrumen Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Malang: UIN-Malang Press,2010), hal.5.

³⁴Adiwarmarman Karim dan A.Azhar Syarief, *Fenomena Unik di Balik Menjamurnya Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia*, (Online) ([www. Imz.or.id](http://www.Imz.or.id), diakses tanggal 15 Desember 2018)

- c. Semangat berinovasi dalam membantu mustahik, Berdasarkan hal tersebut pula banyak LAZ yang memiliki program-program unik yang bertujuan untuk memikat hati para muzakki.
- d. Semangat memberdayakan masyarakat, semakin banyak munculnya LAZ di Inonesia pada saat ini menandakan masih banyak orang yang peduli pada kesulitan yang dialami oleh lingkungan sekitar.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) juga mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan umat antara lain:

- a. Tugas pokok mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama.
- b. LAZ dengan BAZ memiliki peran yang sama yaitu membantu pemerintah dalam mengelolah zakat. Harus mampu mewujudkan tujuan besar dilaksanakannya pengelolaan zakat, seperti dalam meningkatkan kesadaran masyarakat dalam penunaian zakat, mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial, serta meningkatkan hasil guna dan daya guna zakat.
- c. Menjalankan fungsi pengelolaan zakat yang menyatakan bahwa untuk membantu BAZNAS dalam pelaksanaan pengumpulan dan

pendistribusian, dan pendayagunaan zakat, masyarakat dapat membentuk LAZ.³⁵

Sedangkan faktor pendorong terbentuknya LAZ antara lain :

- a) Potensi penghimpunan dana zakat yang besar. Jika semua dana dikumpulkan dan dikelola lembaga yang professional dan didistribusikan secara produktif, maka bisa di bayangkan besarnya manfaat yang diperoleh masyarakat kurang mampu agar bisa bangkit dari keterpurukan.
- b) Regulasi yang mulai mendukung. Mempunyai tugas pokok mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama.
- c) Infrastruktur IT yang menunjang. Kementerian Agama telah membangun sistem informasi sehingga dapat diketahui *data base* mustahik dan *muzzakki* secara menyeluruh serta hasil penghimpunan dan penyalura zakat, infaq, shadaqah dapat dimonitor setiap saat melalui teknologi yang ada.

Untuk meningkatkan peran dan fungsi dari LAZ perlu dikembangkan 4 prinsip yaitu :

- a. *Pertama*, Prinsip rukun Islam yang dibedakan menjadi dua, yaitu rukun pribadi dan rukun masyarakat. Zakat merupakan rukun masyarakat karena zakat merupakan bentuk ibadah kepada Allah sekaligus menjadi ibadah

³⁵Abdul Mukthib Fadjar, *Menguji Konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat*, makalah disampaikan dalam forum kuliah umum dan konsultasi public “Mengkritis UU 23/2011”, tanggal 12 April 2012 (Malang, Universitas Brawijaya, 2012), hal.1.

yang horizontal atau sejajar antar umat manusia. Melalui perkembangan teknologi muzakki dapat menyalurkan dananya melalui ATM atau transfer via bank, hal ini yang membuktikan kepercayaan *muzakki* terhadap amil meningkat, tanpa harus melalui tatap muka.

- b. *Kedua*, Prinsip moral. Dalam pengelolaan zakat, para amil dituntut memiliki sifat jujur, amanah, siddiq, tanggung jawab, adil, kasih, gemar menolong dan sifat baik lainnya. Kejujuran menjadi kunci utama sebab pengelolaan zakat belum di control oleh lembaga resmi yang dapat memberi sanksi, *muzakki* tidak tahu kemana zakatnya disalurkan, masyarakat seolah tidak punya hak memantau pengelolaan zakat.
- c. *Ketiga*, Prinsip lembaga. Ada beberapa prinsip yang harus dimiliki lembaga agar bisa dipercaya oleh donor dan masyarakat seperti figure yang tepat, non politik, non golongan, independen, dan netral obyektif.
- d. *Keempat*, Prinsip manajemen. *Management by Result* yaitu mementingkan hasil sehingga dengan demikian dia berjangka pendek, sedangkan *management by process* lebih mementingkan proses sehingga berjangka panjang. Karena tujuan lembaga zakat adalah memberdayakan masyarakat, untuk menuju pemberdayaan yang dimaksud dibutuhkan waktu yang cukup. Di samping itu dibutuhkan pula partisipasi dan pengertian muzakki, mustahiq, mitra kerja, pemerintah dan masyarakat.³⁶

³⁶Eri Sudewo, *Manajemen Zakat, Tinggalkan 15 Tradisi, Terapkan 4 Prinsip Dasar* (Jakarta: IMZ, 2004), hal.30-57.

Keberhasilan tujuan zakat sangat bergantung pada pendayagunaan dan pemanfaatannya. Zakat bukan sekedar rumusan-rumusan baku maupun hal yang hanya dilaksanakan secara turun temurun tanpa nilai intelektual dan nilai moral didalamnya. Ajaran tentang zakat merupakan ajaran yang hidup di dalam fikiran dan kenyataan sehari-hari yang bergerak secara *dinamis* dalam perjalanan hidup manusia di dunia. Bagi *muzakki* yang enggan membayar zakat maka zakat dapat di ambil secara paksa.

Hal senada juga di utarakan oleh Al-Syaukani, bahwa zakat harus diserahkan kepada pemerintah melalui aparturnya yang diistilahkan Allah dengan *al'amilina 'alaiha*. Dengan demikian, zakat bukanlah suatu tugas atau kewajiban yang diserahkan kepada perorangan, akan tetapi merupakan tugas kolektif kenegaraan melalui aparturnya. Keberadaan LAZ yang pondasinya telah difikirkan oleh para ulama negarawan terdahulu, merupakan mutiara yang perlu diasah agar kembali menjadi cemerlang.

3. Jenis-Jenis Zakat

- a. Zakat fitrah, yaitu zakat yang wajib diberikan oleh setiap orang Islam setahun sekali (pada Idul Fitri) yakni berupa makanan pokok sehari hari seperti beras, jagung, dan sebagainya.
- b. Zakat Mal, yaitu zakat yang wajib diberikan karena menyimpan atau memiliki harta berupa emas, uang dan sebagainya yang cukup syarat-syaratnya.

- c. Zakat Profesi, Yaitu zakat yang diberikan oleh setiap orang Islam yang menyangkut imbalan profesi yang diterima, seperti gaji dan honorarium.³⁷

E. Tinjauan Tentang Target

1. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, target adalah batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Target pencapaian zakat dibuat agar lembaga makin terpacu untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai visi misi yang telah ditetapkan untuk mencapai target penerimaan dana zakat tersebut.

2. Strategi

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.³⁸ Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan strategi yaitu penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang maksimal, efektif dan dalam jangka waktu yang singkat serta tepat demi tercapainya tujuan yang telah di sepakati bersama.

Yang dimaksud dengan strategi pada penelitian ini adalah penentuan cara yang ditempuh dalam suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

³⁷Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, hal.206.

³⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1989), hal.859.

Untuk mencapai target yang telah ditentukan, lembaga juga harus mempunyai strategi. Strategi merupakan satu kesatuan rencana terpadu yang menghubungkan kondisi internal perusahaan dengan situasi lingkungan internal perusahaan dengan situasi lingkungan eksternal agar tujuan lembaga atau perusahaan tercapai.

Prinsip-prinsip untuk mensukseskan strategi menurut Hatten, yaitu sebagai berikut :

- a. Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya.
- b. Strategi yang efektif hendaknya fokus dan menyatukan sumber daya manusia dan tak memisahkan satu sama lain.
- c. Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar.
- d. Strategi harus fokus memperhatikan apa yang menjadi kekuatannya dan tidak fokus pada titik yang menjadi kelemahannya.
- e. Tanda suksesnya strategi dilihat dengan adanya dukungan dari pihak yang terkait.³⁹

Ada beberapa alasan yang menyebabkan strategi memiliki peran yang penting. Pertama, strategi membantu kita menangani ketidakpastian melalui suatu pendekatan yang sistematis. Kedua, strategi menyelaraskan tujuan antar unit dalam organisasi. Ketiga, strategi membenahi peran setiap anggota organisasi. Keempat, strategi melatih penerapan budaya dan kepemimpinan.

³⁹MA Faruq, *Penyusunan Strategi Bisnis dan Strategi Operasi Usaha Kecil*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Desember 2014

Dan kelima, strategi menjadi sarana komunikasi jangka panjang dan acuan bagi dewan direksi.

Strategi terdiri dari dua elemen, yaitu formulasi strategi dan implementasi strategi. Dalam formulasi strategi, organisasi menentukan visi, misi, arah strategi, strategi, dan sasaran. Sedangkan dalam implementasi strategi ditetapkan struktur, Sumber daya manusia, dan sistem organisasi. Kesemuanya itu harus ditopang oleh kepemimpinan dan budaya yang sesuai. Hitt, Ireland, dan Hoskisson mendefinisikan proses strategi sebagai seperangkat komitmen, keputusan dan tindakan yang diperlukan perusahaan untuk mencapai daya saing strategis dan memperoleh tingkat pengembalian di atas rata-rata. Langkah pertama yang harus dilakukan perusahaan adalah menganalisis lingkungan eksternal dan organisasi internalnya guna menentukan sumber daya, kapasitas, dan kompetisi. Dengan informasi ini, perusahaan membangun visi dan misinya dan merumuskan strateginya. Guna mengimplementasikan strateginya, perusahaan mengambil tindakan dengan tujuan mencapai daya saing strategi dan pengambilan di atas rata-rata. Tindakan strategi yang efektif dalam konteks usaha perumusan dan pengimplementasian strategi yang terintegritas akan menciptakan hasil yang positif.

Sedangkan manajemen strategi didefinisikan oleh Pearce II dan Robinson sebagai seperangkat keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan penerapan rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran

perusahaan. Strategi sendiri diartikan sebagai rencana berskala besar dan berorientasi masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan bersaing guna mencapai sasaran perusahaan. Selanjutnya Pearce II dan Robinson mengemukakan komponen-komponen kunci manajemen strategi yang mencakup misi perusahaan, analisis internal, lingkungan internal, analisis strategi dan pilihan, sasaran jangka panjang, sasaran jangka pendek, rencana tindakan dan kebijakan yang memberdayakan tindakan.⁴⁰

3.Promosi

Promosi adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu program yang dirancang. Promosi juga merupakan suatu alat bantu pemasaran (*Tools Of Promotion*) yang dapat memberi informasi tentang suatu produk atau jasa yang akan di tawarkan, promosi biasanya berbentuk himbuan atau bujukan untuk menarik pihak yang menjadi sasaran.

Pengertian promosi menurut Tjiptono :

Promosi adalah suatu bentuk komunikasi pemasaran. Yang dimaksud dengan komunikasi pemasaran adalah aktivitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi/membujuk, dan mengingatkan pasar sasaran atas perusahaan dan produknya agar bersedia menerima, membeli dan loyal pada produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

⁴⁰AB Susanto,*Manajemen Komprehensif Strategik*, (Penerbit Erlangga,2005), hal 6-8.

Tujuan dari promosi adalah untuk menginformasikan, mempengaruhi dan membujuk, serta mengingatkan pelanggan sasaran tentang produk atau jasa perusahaan. Menurut Fandy Tjptono, tujuan promosi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menyebarluaskan informasi suatu produk atau jasa kepada khalayak yang potensial
- b. Untuk mendapatkan konsumen baru dan untuk menjaga loyalitas konsumen.
- c. Untuk menaikkan penjualan serta laba atau keuntungan.
- d. Untuk membedakan dan mengunggulkan produknya atau jasanya dibandingkan dengan produk lainnya.⁴¹

BAB III

METODE PENELITIAN

⁴¹HF Siagian, Jurnal Al-Khitabah, Vol.II, No.1, Desember 2015:107-116

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap atau mendiskripsikan objek penelitian dengan mengumpulkan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrument kunci penelitian itu sendiri. Dari penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. Penelitian ini menggambarkan Manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu langsung mengunjungi dan mencari informasi dari situasi tempat penelitian. Jenis penelitian ini memiliki sifat menjelaskan keadaan dan kenyataan yang ada di lingkungan penelitian.

B. Penjelasan Judul Penelitian

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul proposal skripsi ini, maka penulis menganggap perlu adanya batasan dari pengertian istilah sebagai berikut :

1. Yang dimaksud sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia dan Sumber daya non manusia berupa mesin, modal, bahan-bahan dan sebagainya. Tetapi pembahasan ini terfokus pada sumber daya manusia yang ada. Sumber daya

manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

2. Pencapaian target adalah target adalah batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Target pencapaian zakat dibuat agar lembaga makin terpacu untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai visi misi yang telah ditetapkan untuk mencapai target penerimaan dana zakat tersebut.

Berdasarkan penegasan istilah di atas dapat ditegaskan, bahwa yang dimaksud dalam judul proposal skripsi ini **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu”**

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Juni sampai dengan Juli 2019 di lembaga terkait yakni Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu Jln.Flamboyan 19A. Kota Bengkulu

D. Subjek/Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan. Dalam hal ini, Menggunakan Sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu,⁴² sebagai berikut :

⁴²Iskandar, *Metodologi Penelitian : Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta:Graha Persada Press:2008), hal.213.

1. Penanggung Jawab Sementara Kepala Cabang Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu
2. 3 orang Pegawai IZI Bengkulu sesuai struktur organisasi

E. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah di mana data diperoleh. Adapun sumber data penelitian ini diperoleh dari pimpinan dan pegawai di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu. Fokus penelitian ini adalah masalah apa yang hendak diteliti atau masalah penelitian yang dijadikan obyek penelitian, pembatasan yang dipertegas dalam penelitian . Lebih jelasnya lagi penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggambarkan jawaban dari hasil wawancara yang harus dipahami, dan diamati secara langsung.

1. Data Primer

Data primer yaitu data langsung dari responden sebagai objek yang diteliti. Dalam hal ini, data primer bersumber dari karyawan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu sebanyak 5 orang sesuai struktur organisasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pelengkap yang terdiri dari dokumentasi kegiatan, foto wawancara, data-data yang tidak diambil dari Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Provinsi Bengkulu melalui media yang sudah ada seperti

penelitian-penelitian terdahulu, jurnal-jurnal ilmiah yang memuat data mengenai judul penelitian dan sumber data lain yang bisa dijadikan sumber yang sah.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

1. Metode Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua orang dengan maksud tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur. Artinya apabila terdapat jawaban informan yang kurang lengkap karena masih bersifat umum dan kurang spesifik, maka perlu ditanyakan lebih lanjut. Melalui metode ini peneliti mendapatkan berbagai informasi terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu.

2. Metode Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan terhadap permasalahan yang diselidiki. Adapun observasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan dimana peneliti tersebut secara langsung terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan subjek yang diobservasi. Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kegiatan sosial tersebut. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan apa saja yang dipelajari, permasalahan dan aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam

aktivitas, dan makna sesuatu yang dilihat dari pandangan mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu yang tersedia. Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Data berupa rekaman sebagai tulisan/pertanyaan yang dipersiapkan oleh individual atau kelompok dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Sedangkan data berupa dokumen digunakan sebagai acuan selain rekaman seperti surat-surat, catatan khusus, foto-foto dan lain sebagainya.

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data penelitian ini adalah memanfaatkan sesuatu yang diluar data untuk keperluan pengecekan dan perbandingan data tersebut.⁴³ Teknik keabsahan data yang dilakukan adalah

⁴³ Lexy Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal.331.

triangulasi dengan mengecek data dari berbagai sumber sebagai pembanding data yang telah didapat.

Peneliti melakukan observasi awal pada bulan Juli 2018 kemudian Pengamatan dan penelitian di lanjutkan pada tahap berikutnya. Melalui ketentuan setelah Oktober-November 2018 melakukan pengamatan dan penelitian lanjutan, berdasarkan sumber dan data yang saya peroleh saya melakukan evaluasi perbaikan data dengan melakukan penelitian yaitu saya wawancara langsung kepada objek penelitian dan dengan pimpinan dan staff Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu, penelitian ini seperti apa sumber daya manusia dalam mencapai target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Bengkulu yang bisa diambil dari setiap jawaban yang telah diperoleh.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari lapangan dengan cara menginterpretasikan data-data yang telah diperoleh kedalam bentuk kalimat-kalimat dengan menggunakan langkah analisis sebagai berikut:

1. Reduksi data merupakan kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan memisahkan yang tidak perlu, kemudian memilih bagian yang penting sesuai dengan masalah yang diteliti.
2. Penyajian data diartikan sebagai kegiatan untuk menyusun informasi-informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan, langkah ini menyangkut interpretasi penelitian, yaitu menggambarkan maksud dari data yang ditampilkan.

Tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila bukti-bukti yang kuat ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Sejarah Berdirinya IZI

IZI adalah pemisahan dengan sebuah lembaga sosial yang sebelumnya telah dikenal cukup luas dan memiliki reputasi yang baik selama lebih dari 16 tahun dalam memelopori era baru gerakan filantropi Islam modern di Indonesia yaitu Yayasan Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU). Dengan berbagai konsideran dan kajian mendalam, IZI dipisahkan (*Spin-off*) dari organisasi induknya yang semula hanya berbentuk unit pengelola zakat setingkat departemen menjadi sebuah entitas baru yang mandiri berbentuk yayasan tepat pada Hari Pahlawan, 10 November 2014.

Alasan paling penting mengapa IZI dilahirkan adalah adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga pengelola zakat yang otentik. Dengan fokus dalam pengelolaan zakat serta donasi keagamaan lainnya diharapkan IZI dapat lebih sungguh-sungguh mendorong potensi besar zakat menjadi kekuatan real dan dan pilar kokoh penopang kemuliaan dan kesejahteraan ummat melalui *Positioning* lembaga yang jelas, pelayanan yang prima, efektifitas program yang tinggi, proses bisnis yang efisien dan modern, serta 100% *shariah compliance* sesuai sasaran *ashnaf* dan *maqashid* (tujuan) syariah.

Tekad tersebut menemukan momentumnya dengan terbitnya regulasi baru pengelolaan zakat di tanah air melalui Undang-Undang Pengelolaan Zakat No 3 tahun 2011. Dengan merujuk kepada undang-undang tersebut dan peraturan pemerintah, Yayasan IZI kemudian menempuh proses yang harus dilalui dan melengkapi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan untuk memperoleh izin

operasional sebagai lembaga amil zakat. *Alhamdulillah*, setelah melalui proses yang panjang dan berliku, kira-kira 13 bulan setelah kelahirannya sebagai yayasan, pada tanggal 30 Desember 2015, IZI secara resmi memperoleh izin operasional sebagai Lembaga Amil Zakat skala nasional melalui surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia no.423 tahun 2015. Tanggal tersebut menjadi momentum penting lainnya yang menandakan lahirnya Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) IZI, sebagai penerus visi dan misi pengelolaan zakat yang telah dirintis oleh PKPU sebelumnya selama lebih dari 2 windu.

Core value IZI dalam berkhidmat bagi ummat dalam berkhidmat bagi ummat sesuai kemiripan pelafalan namanya adalah ‘mudah’ (easy). Tagline yang diusungnya adalah ‘memudahkan, dimudahkan. Berawal dari keyakinan bahwa jika seseorang memudahkan urusan sesama, maka Allah SWT akan memudahkan urusannya, Insha Allah. Oleh karenanya IZI bertekad untuk mengedukasi masyarakat sehingga meyakini bahwa mengeluarkan zakat itu mudah, membangun infrastruktur pelayanan agar zakat dapat ditunaikan juga dengan mudah, merancang program-program yang efektif yang dapat menghantarkan kehidupan para mustahik agar menjadi jauh lebih mudah. Inilah parameter utama dalam mengukur kinerja pengabdian IZI bagi masyarakat.⁴⁴

⁴⁴Wawancara dengan Sukardiyanto, Kepala IZI Cabang Bengkulu, 01 November 2018 pukul 11:26 WIB

2. Visi dan Misi IZI

Visi IZI yaitu “Menjadi lembaga zakat professional terpercaya yang menginspirasi gerakan kebajikan dan pemberdayaan”

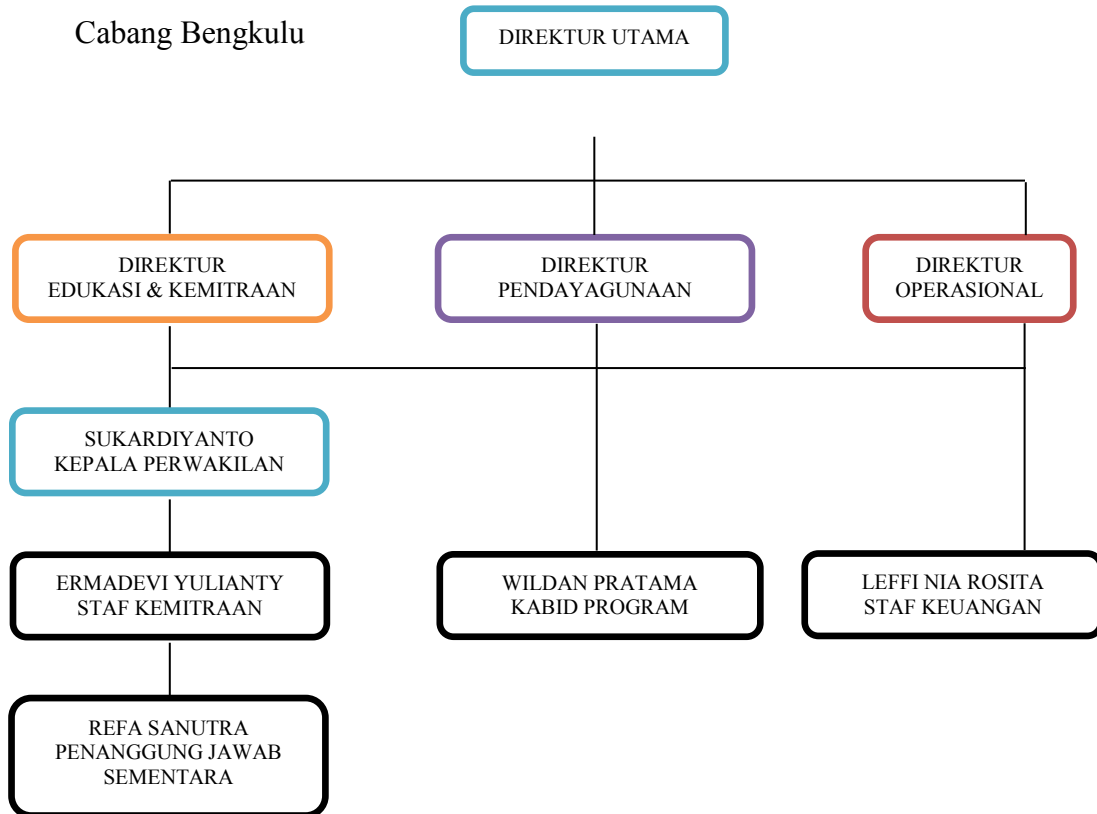
Misi IZI yaitu sebagai berikut :

- a. Menjalankan fungsi edukasi, informasi, konsultasi dan penghimpunan dana zakat.
- b. Mendayagunakan dana zakat bagi mustahik dengan prinsip-prinsip kemandirian.
- c. Menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis (*academia*), dan lembaga lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut.
- d. Mengelola seluruh proses organisasi agar berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, tata kelola yang baik (*good governance*) dan kaidah syariah.
- e. Berperan aktif dan mendorong terbentuknya berbagai forum, kerjasama, dan program-program penting lainnya yang relevan bagi peningkatan efektifitas peran lembaga pengelola zakat di level lokal, nasional, regional, dan global.⁴⁵

⁴⁵ Data didapat dari dokumen IZI Cabang Bengkulu tahun 2019

3. Struktur Kepengurusan Kantor Perwakilan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)

Cabang Bengkulu



4. Program Kegiatan IZI

a. *IZI to Succes*

IZI to succes merupakan program pemberdayaan dana zakat IZI di bidang ekonomi yang meliputi program :

- 1) Program pelatihan keterampilan kerja IZI bagi mustahiq ini yang bertujuan memberikan keterampilan *Soffskill* dan *hardskill* berupa menjahit, tata boga, mencukur, memijat dan bekam. Beberapa jenis pelatihan tersebut akan dikelola pada Program Inkubasi Kemandirian (PIK). Diharapkan setelah selesainya pelatihan, para peserta memiliki keterampilan yang dapat digunakan sebagai suatu skill tertentu untuk meningkatkan kualitas hidup peserta.
- 2) Program pemberdayaan ekonomi yang berbasiskan pada komunitas masyarakat. Melalui program ini, IZI menargetkan pada masyarakat yang memiliki kebutuhan yang sama dalam rangka mengembangkan usaha mikro dan pendapatan mereka dalam bentuk investasi modal dana bergulir yang di sertai penyandaran dan peningkatan kapasitas dalam bentuk pertemuan rutin atau pendampingan.

b. *IZI to smart*

IZI to smart merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang

Pendidikan yang meliputi program :

- 1) Beasiswa Mahasiswa. Program ini meliputi pemberian beasiswa, pembinaan, dan pelatihan bagi mahasiswa dari keluarga dhuafa.

Tujuan yang diharapkan hadir pada program ini adalah untuk membentuk SDM yang unggul dalam budi pekerti, intelektualis, dan kecerdasan sosial sehingga mampu mengembangkan dan memberdayakan potensi di wilayah tempat tinggal dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia lainnya melalui peran yang dapat mereka ambil di masyarakat. Para peserta program Beasiswa Mahasiswa IZI diberi peningkatan kemampuan dan pembinaan melalui kegiatan mentoring, pelatihan soft skill, kunjungan tokoh, dan pengalaman keilmuan masing-masing melalui kegiatan sosial kemasyarakatan.

- 2) Beasiswa Pelajar. Program yang bertujuan meningkatkan angka partisipasi sekolah, khususnya bagi para siswa unggul. Program ini terdiri atas pemberian bantuan biaya pendidikan dan pembinaan bagi para siswa binaan IZI. Program ini juga akan melakukan upaya pembentukan karakter unggul seperti jujur, tanggung jawab, peduli, disiplin, percaya diri, dan berani. Para peserta Beasiswa Pelajar mendapatkan pemenuhan kebutuhan uang sekolah, alat tulis, seragam serta pendampingan spiritual dan akademik.

- 3) Beasiswa Penghafal Qur'an. Program beasiswa Penghafak Qur'an IZI merupakan program yang memberikan beberapa fasilitas program kepada para penerima biaya hidup, biaya transportasi, biaya sara dan prasarana dalam menghafal Al-Qur'an dan biaya pendidikan.

c. *IZI to fit*

IZI to fit merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang kesehatan yang meliputi program :

- 1) Rumah Singgah Pasien. IZI menyediakan layanan khusus bagi pasien sakit dan keluarga pasien dari luar jabodetabek untuk tinggal sementara selama dalam berobat jalan ke rumah sakit yang menjadi rujukan nasional di Jakarta; RSCM, RS Dharmais/RS Harapan Kita. Layanan ini diberikan kepada pasien dan keluarga fakir miskin yang tidak mampu dalam pembiayaan hidup tinggal karena mahal nya biaya sewa tempat tinggal (kontrakan) di Jakarta untuk menunggu selama waktu pengobatan. IZI juga menyediakan layanan ambulance antar pasien ke RS rujukan dan konsultasi perawatan selama di rumah singgah.
- 2) Layanan Kesehatan Keliling. Program pelayanan kesehatan keliling yang dilaksanakan secara terpadu (*berbagai program kesehatan disatukan dalam paket bersama*) dan dikemas secara populis, yang

dilaksanakan secara cuma-cuma bagi masyarakat fakir miskin yang tempat tinggalnya jauh dari akses pelayanan kesehatan/klinik peduli. Layanan Kesehatan IZI ini dikemas dalam beberapa paket, yaitu prosmiling kesehatan ibu, anak, gigi mata, *medical check up* dan *goes to school*.

- 3) Layanan Pendampingan Pasien. IZI menyediakan layanan khusus bagi orang sakit dalam bentuk;
 - a) Santunan langsung adalah pemberian santunan langsung kepada pasien baik berupa dana atau lainnya sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk sembuh.
 - b) Pendampingan adalah proses pendampingan/ fasilitator pasien dalam mengurus layanan kesehatan atau pemberian bantuan secara berkala (konsultasi perawatan penyakit).
 - c) Pada program Layanan Pendampingan Pasien, disediakan pula layanan ambulance gratis.

d. IZI *to iman*

IZI *to iman* merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang dakwah yang meliputi program :

- 1) Dai Penjuru Negeri. Program Dai Penjuru Negeri adalah program Dakwah IZI kepada masyarakat muslim di daerah rawan bencana alam dan dhuafa di Indonesia dengan mengirimkan Dai untuk melakukan aktivitas pendampingan masyarakat berupa pembinaan Iman dan Islam melalui program pembinaan dan kajian rutin bagi masyarakat desa setempat.
- 2) Bina Muallaf. IZI melakukan program bina muallaf dalam bentuk pemberian pembinaan rutin kepada muallaf dalam rangka penguatan keyakinan dan keimanan mereka serta memberikan santunan kepedulian kepada para muallaf. Sasaran wilayah muallaf difokuskan pada daerah dhuafa rawan kristenisasi.

e. *IZI to help*

IZI to help merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang layanan sosial sebagai berikut :

- 1) *Laa Tahzan* (Layanan Antar Jenazah). *Laa Tahzan* adalah layanan yang dibutuhkan berkaitan jenazah.
- 2) *Layanan Pra Kejadian* adalah layanan yang diberikan untuk mempersiapkan umat Islam dalam pengurusan jenazah berupa pemberian materi dan pelatihan.

- 3) Layanan *saat kejadian* adalah layanan yang diberikan saat kejadian setelah berupa pemandian, pengkafanan, pengantaran dan pemakaman jenazah.
- 4) Layanan *Pasca kejadian* adalah layanan yang diberikan pasca proses pengelolaan terhadap jenazh berupa konsultasi dan penghitungan warisan.
- 5) Bentuk Layanan lainnya yang IZI berikan yaitu kepada mustahik yaitu berupa ambulance gratis dan layanan pengurusan (prosesi) jenazah serta adanya program Pelatihan Pengurusan Jenazah.
- 6) Peduli Bencana. IZI peduli bencana merupakan perpaduan dari beberapa aktivitas manajemen resiko bencana yang meliputi program mitigasi, rescue dan rehabilitasi. Program mitigasi adalah program penanganan bencana dengan pola pemberian pelatihan/ pendampingan dalam tindakan pencegahan dan reaksi cepat saat terjadi bencana. Pada program rescue, aktivitas kesigapan IZI dalam penanganan bencana yang tengah terjadi, seperti evakuasi korban, dapur air, *trauma healing*, dan serambi nyaman untuk pengungsi. Dan Aktivitas IZI pada masa rehabilitasi yaitu program penanganan dampak setelah bencana

terjadi. Sebagai contoh adalah pembangunan cluster hunian, perbaikan fasilitas umum, dan pengadaan air.⁴⁶

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi informan adalah 4 orang pengurus struktural. Sumber ini dipandang tepat sebagai sumber data tentang masalah yang peneliti teliti. Pengambilan informan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Dalam penelitian ini, peneliti tidak mengambil kepala perwakilan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu dikarenakan sedang ada dinas di Palembang selama beberapa bulan.

Informan terdiri dari Penanggung Jawab Sementara Kepala Cabang yang bertanggung jawab atas berjalannya semua kegiatan di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu sehingga semua data yang dibutuhkan selama penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Kedua adalah Kepala Bidang Program yang bertanggung jawab membuat program dan mendistribusikan zakat yang telah dihimpun. Ketiga yaitu Staf Keuangan dan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab menginput dana zakat yang telah dihimpun,

⁴⁶Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala Bidang Program, 11 Februari 2019 pukul 11:10 WIB

mengawasi semua pembiayaan dan kas di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu. Dan yang terakhir yaitu Staf Kemitraan yang mempunyai tugas menjalin kemitraan dengan *Muzakki*.

Tabel 4.1
Data Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Jenjang Pendidikan	Jabatan
1	Repa Sanutra	Laki-laki	26 tahun	D3 Teknik Elektro Politeknik Raflesia Rejang Lebong	Penanggung Jawab Sementara Kepala Cabang
2	Wildan Pratama	Laki-laki	27 tahun	S1 Adminisrasi Negara	Kepala Bidang Program
3	Erma devi Yulianty	Perempuan	28 tahun	S1 Teknik Kimia UII Yogyakarta	Staf Kemitraan
4	Leffi Nia Rosita	Perempuan	22 tahun	S1 Ekonomi Islam IAIN Bengkulu	Staf Keuangan

2. Penyajian Data

a. Perencanaan

Ada lima aspek yang diteliti pada tahap perencanaan yaitu :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
- 2) Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Perencanaan
- 3) Target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
- 4) Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Mencapai Target
- 5) Konsekuensi Jika Target Yang Telah Ditentukan Tidak Tercapai

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa data yang peneliti dapat yaitu :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Reza Sanutra sebagai penanggung jawab kepala cabang Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu menyatakan :

“Rencana kerja IZI dilakukan di awal tahun biasanya, di Bulan Januari. Jadi namanya RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan), disetiap bidang ada Keuangan, EKZ, Program dan SDM itu semua mengusulkan RKAT nya. RKAT di Program misalnya program-program yang akan dilaksanakan. Kemudian di EKZ strategi-strategi apa saja yang harus dilakukan untuk menghimpun zakatnya. Nah untuk di SDM RKAT nya berisi

tentang penambahan kapasitas kira-kira dengan program apa. Jadi perencanaan IZI biasanya di awal tahun itu serentak di seluruh cabang di Indonesia. Dan setelah pembuatan RKAT baru masing-masing divisi di panggil ke IZI pusat untuk menyamakan persepsi. Mengenai manajemen sumber daya manusia di IZI Cabang Bengkulu, pada saat perekrutan disesuaikan dengan kebutuhan di IZI Cabang Bengkulu dan dengan orang yang sedikit walaupun tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kita ada yang namanya standar di masing-masing bidang jadi SDM harus bisa memenuhi standar SOP. Nanti misal tidak ada kecocokan posisi kemungkinan ada yang namanya rotasi kerja”.⁴⁷

Pernyataan Repa Sanutra ditambahkan oleh Wildan Pratama yang menyatakan :

“Ya, intinya tadi sama ya. Di awal tahun itu ada RKAT nya. Kemudian setelah berjalan biasanya ada evaluasi triwulan untuk mengevaluasi apa saja yang sudah berjalan dan apa saja yang belum berjalan. Selanjutnya ada evaluasi persemester yang bertujuan mengevaluasi apa saja rencana yang bisa di jalankan atau diubah sebagainya. Untuk manajemen sumber daya manusia menerapkan mekanisme rekrutmen, supaya orang-orang yang direkrut bisa sejalan dengan lembaga karena diakui kalo dilembaga zakat itu tidak ada yang sesuai kualifikasi paling tidak yang mendekati. Biasanya sumber daya manusia di lembaga zakat juga tidak banyak dan harus multitalent. Dari awal ada tesnya, ada analisis pada saat tes, apabila nanti ada ketidak sesuaian akan ada rotasi kerja”.⁴⁸

Sebagaimana observasi yang telah dilakukan, mengenai perencanaan selalu dilakukan di awal tahun dengan membuat RKAT dari setiap bidang kemudian setelah perencanaan tersebut berjalan akan ada evaluasi pertriwulan dan persemester.

2019 ⁴⁷ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung Jawab sementara kepala cabang 15 Juli

⁴⁸ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

Pernyataan kedua informan tersebut diperkuat oleh Ermadevi

Yulianty :

“di IZI ada penyusunan RKAT dengan menyusun program-program kegiatan sesuai kebutuhan kantor cabang kalo di Cabang Bengkulu titik tekan nya lebih kepada bidang pendidikan dan ekonomi. Programnya bersifat tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan cabang. Untuk manajemen sumber daya manusia, kalo dari segi pendidikan karyawan di IZI Cabang Bengkulu yaitu d3 dan S1”.⁴⁹

Kemudian Leffi Nia Rosita memperkuat dengan pernyataannya yaitu :

“untuk perekrutan sumber daya manusia, di awal tentunya ada tes, tes psikologi dan wawancara”.⁵⁰

2. Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra memberikan pernyataannya :

“Faktor yang mempengaruhi penetapan perencanaan, pertama adalah pengumpulan di tahun sebelumnya atau capaian lembaga misalnya ditahun kemarin pengumpulan meningkat, otomatis perencanaan di bidang program akan lebih banyak, begitu pun sebaliknya. Yang kedua yaitu SDM, karena SDM sangat penting”.⁵¹

Pernyataan informan tersebut ditambahkan oleh Wildan Pratama yang menyatakan :

⁴⁹ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

⁵⁰ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

⁵¹ Wawancara dengan Repa Sanutra Penanggung Jawab sementara kepala cabang , 15 Juli

“Faktor yang mempengaruhi penetapan perencanaan yang pertama adalah capaian lembaga dan SDM”.⁵²

Pernyataan dari dua informan tersebut ditambahkan oleh Leffi Nia

Rosita yang menyatakan :

“kalau anggaran itu bisa jadi faktor ya, sesuai kebutuhan di setiap cabang, karena kebutuhan di setiap cabang biasanya beda-beda”.⁵³

Sesuai dengan hasil observasi, bahwasanya setiap bidang mengusulkan RKAT nya. Program yang diusulkan oleh setiap bidang disesuaikan dengan kebutuhan di setiap cabang. Kemudian, setiap bidang akan di panggil ke IZI pusat untuk menyamakan persepsi.

3. Target Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra memberi pernyataanya :

“Kalo kita di IZI cabang Bengkulu untuk di tahun ini (2019) ditetapkan 1,2 Milyar”.⁵⁴

Pernyataan Repa Sanutra kemudian ditambahkan oleh Wildan Pratama yang menyatakan :

“Target zakat di IZI Bengkulu tahun 2019 yaitu 1,2 Milyar”.⁵⁵

⁵² Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala Bidang Program, 17 Juli 2019

⁵³ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

⁵⁴ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 juli 2019

⁵⁵ Wawancara dengan Wildan Pratama Kepala bidang program ,17 juli 2019

Ermadevi Yulianty menambahkan pernyataan secara lebih detail

yaitu :

“Target setahun di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu 1,2 Milyar”.⁵⁶

4. Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Mencapai Target

Berdasarkan hasil wawancara Repa Sanutra memberikan pernyataanya :

“Target itu harus tercapai dalam satu tahun biasanya”.⁵⁷

Ermadevi Yuliyanti sebagai staf kemitraan menjelaskan secara lebih detail dengan pernyataannya :

“tapi kalo target perbulan Bulan Januari sampai Bulan April itu 500 juta. Kalau Bulan Ramadhan 350 juta di Bulan Juli sampai Desember 100 juta”.⁵⁸

5. Konsekuensi Jika Target Yang Telah Ditentukan Tidak Tercapai

Berdasarkan wawancara dengan Repa Sanutra yang menyatakan bahwa :

⁵⁶ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, staf kemitraan, 24 juli2019

⁵⁷ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung Jawab Sementara Kepala Cabang, 15 Juli

⁵⁸ Wawancara dengan Ermadevi Yulianti, staf Kemitraan, 24 Juli 2019

“Jika target tersebut tidak tercapai yang pertama evaluasi, Apa yang menjadi kendala. Evaluasi itu yang pasti satu tahun sekali. Pertiga bulan juga ada evaluasi”.⁵⁹

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Wildan

Pratama :

“Apabila target tersebut tidak tercapai maka dilakukan evaluasi, apa yang menjadi kendala. Evaluasi itu yang pasti dilakukan satu tahun sekali ada juga yang tiga bulan sekali itu untuk menghindari kesalahan yang lebih besar. Dan jika target tersebut tidak tercapai maka ada planning baru”.⁶⁰

Perencanaan target IZI ditetapkan berdasarkan pencapaian di tahun sebelumnya. Di tahun 2019 target IZI Cabang Bengkulu adalah 1,2 Milyar yang target tersebut harus dicapai dalam waktu satu tahun. Apabila target tersebut tidak tercapai maka akan dilakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan setiap tiga dan enam bulan sekali hal ini dilakukan untuk menghindari terhadap kesalahan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Pengorganisian

Ada lima aspek yang diteliti pada tahap pengorganisasian yaitu :

⁵⁹ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung Jawab Sementara Kepala Cabang, 15 Juli 2019

⁶⁰ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

- 1) Gambaran Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
- 2) Bidang Kerja dan Tugas Setiap Bidang di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
- 3) Penetapan Pembagian Kerja
- 4) Pertimbangan dan Pembagian Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa data yang peneliti dapat yaitu :

1. Gambaran Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan wawancara, dengan Repa Sanutra yang memberi pernyataan :

“Kebanyakan sumber daya manusia di lembaga zakat tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, tapi walaupun tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan tapi kita ada yang namanya standar dalam pelaksanaan masing-masing dan ada SOP nya. Jadi dituntut setiap karyawan itu harus bisa. Walaupun tidak sesuai kualifikasi pendidikan tapi bisa melaksanakan SOP itu sudah memenuhi standar”.⁶¹

Kemudian hal serupa juga dinyatakan oleh Wildan Pratama :

⁶¹ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 17 Juli 2019

“Seperti yang kita ketahui, hampir semua LAZ mungkin ya yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan nya, paling tidak yang mendekati. Tapi itu bukan sebuah alasan yang membuat lembaga itu tidak maju. Karena lembaga sudah menerapkan mekanisme perekrutan sehingga orang-orang yang direkrut itu benar-benar bisa sejalan dengan lembaga. Biasanya juga karyawan di lembaga zakat itu tidak banyak karena berdasarkan *Kafalah* atau seberapa besar yang didapat oleh lembaga. Sumber daya manusia nya juga harus *multitalent* ya, misal di bidang program kita bukan Cuma bisa membuat program tapi harus bisa membuat perencanaan hingga evaluasi terakhir”.⁶²

Pernyataan dari dua informan tersebut ditambahkan oleh Leffi Nia

Rosita :

“Ya, Alhamdulillah kita di sini tamat S1 dan D3. Lebih dominan ke S1 hanya beberapa yang tamatan D3”.⁶³

Berdasarkan hasil observasi, bahwa gambaran sumber daya manusia di IZI adalah tamatan S1 dan D3. Di IZI sumber daya manusia tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Namun walaupun demikian, sumber daya yang ada di IZI Cabang Bengkulu harus multitalent, sumber daya yang ada harus mampu melakukan setiap proses mulai dari perencanaan hingga evaluasi terakhir. IZI menerapkan mekanisme perekrutan yang bertujuan agar orang-orang yang direkrut bisa benar-benar dengan perencanaan lembaga. Karena di IZI ada yang namanya standar dan SOP karyawan harus bis melaksanakan SOP dan standar yang telah ditentukan.

⁶² Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁶³ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

2. Bidang Kerja di IZI dan Tugas Setiap Bidang

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama memberikan pernyataannya :

“Bidang yang pertama keuangan, EKZ, Program. Keuangan merangkap sebagai admin dan SDM. Kalo program membuat sebuah program dan menyalurkan dan mendistribusikan zakat bisa dikatakan sebagai pendayagunaan ya, tugas EKZ adalah mengedukasi bisa perseorangan atau antar lembaga kemudian menjalin kemitraan bagaiman untuk mencari donatur, kalo keuangan menginput dana ke sistem dana dari EKZ di masukkan ke keuangan dan mengawasi kas lembaga. Kalo SDM mengawasi cuti dan lembur pegawai sampai pada pengawasan ibadah jadi kita di awasi jadi kalo tidak melaksanakan akan sanksi nya”.⁶⁴

Kemudian Leffi Nia Rosita menambahkan dengan pernyataannya yaitu :

“Kalo di keuangan biasanya kita merekap dana masuk dan dana keluar melaporkan keuangan ke IZI pusat dan. Kalo program dia lebih ke penyaluran kalo bisa kemitraan dia lebih ke bidang penghimpunan dana zakat”.⁶⁵

3. Penetapan Pembagian Kerja di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra menyatakan bahwa :

⁶⁴ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁶⁵ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program , 17 Juli 2019

“Dari awal kita disini memang ditentukan kebutuhan jadi kita menyesuaikan itu setelah itu tinggal peningkatan kapasitas, nanti jika tidak ada kecocokan akan ada rotasi kerja”.⁶⁶

Kemudian Wildan Pratama memperkuat dengan pernyataan nya :

“Jadi dari awal masuk kita ada tesnya. Pertama adalah analisis ketika tes, nantinya ada evaluasi setelah 3 bulan apabila kurang cocok akan ada rotasi kerja”.⁶⁷

Dari pernyataan informan tersebut, Ermadevi Yulianty juga menambahkan dan menguatkan melalui pernyataan nya :

“Kalo tes pasti ada ya, wawancara, psikologi dan lain sebagainya. Kalo dari basic kami belum ada yang *basic* zakat dan wakaf dan saat lembaga membuka lowongan dan kami lulus tapi karena kita memang ada komitmen, siap bekerjasama, siap di bentuk dan bersungguh-sungguh”.⁶⁸

4. Pertimbangan Pembagian Kerja di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwasanya :

“Yang menjadi pertimbangan selanjutnya kepribadian seperti penampilan, cara berbicara dan lain-lain. Secara nasional kita ada juga ujian setahun sekali. Karena sepenuhnya pertimbangan pembagian kerja itu kewenangan kepala cabang”.⁶⁹

⁶⁶ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁶⁷ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁶⁸ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

⁶⁹ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala Bidang program, 17 Juli 2019

Ermadevi Yulianty menambahkan pernyataan dari informan tersebut :

“Pertimbangannya melalui evaluasi dan kesepakatan dari atasan dan sesuai potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia”.⁷⁰

Sesuai dengan hasil observasi, Bidang kerja di IZI Cabang Bengkulu dibagi menjadi 3 bidang yaitu EKZ, Keuangan dan bidang program. Pembagian bidang kerja berdasarkan pertimbangan pada saat perekrutan dengan memperhatikan aspek kemampuan dan kepribadian. Pertimbangan pembagian kerja berdasarkan kewenangan kepala cabang.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Ada lima aspek yang diteliti pada tahap pengarahan dan pengadaan yaitu :

1. Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan Cabang Kepada Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
2. Usaha Yang Dilakukan Agar Pembagian Kerja Yang Telah Ditetapkan Dapat Berjalan Efektif dan Efisien
3. Iklim Kerja Yang Diciptakan di IZI Cabang dan Dampaknya Untuk Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia

⁷⁰ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

4. Dampak dari Iklim Kerja Untuk Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

5. Koordinasi dan Komunikasi Yang Tercipta Antara Setiap Bidang

Ada beberapa data yang peneliti dapat ketika melakukan penelitian yaitu :

1. Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan Kepada Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra memberi pernyataan :

“Ya kalo pengarahan di sini harus fokus kepada job list masing-masing sesuai dengan tugas masing-masing jadi tidak ada yang namanya tugas yang tumpang tindih”.⁷¹

Untuk menambah pernyataan yang lebih jelas, Wildan Pratama menambahkan jawabannya :

“Karena kita juga ada yang namanya Salam Pagi yaitu pelaporan aktivitas dan setelah pelaporan ada pengarahan juga setelah itu langsung kembali kegiatan masing-masing. Jadi setiap hari ada pelaporan kalo misal ada aktivitas kita hari itu yang kurang atau tidak sesuai, pimpinan bisa langsung memberikan arahan”.⁷²

Dari pernyataan dua informan, Emradevi juga menguatkan dan menjelaskan lebih detail pendapat tersebut :

⁷¹ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang , 15 Juli 2019

⁷²Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

“baiklah, perlu diketahui kepala cabang kita lagi dinonaktif kan di Bengkulu kemungkinan sampai akhir tahun pak Sukardi karena beliau lagi di IZI Palembang jadi kita ada penanggung jawab sementara. Jadi untuk pengarahannya kita dari dunia maya, jadi kita ada grup internal ya semua aktivitas yang sudah kita sepakati dari awal jadi setiap hari kita laporan di grup. Setiap hari sebelum aktivitas ada briving harian, briving mingguan dan kemarin evaluasi semester”.⁷³

2. Usaha Yang Dilakukan Agar Pembagian Kerja yang Telah Ditetapkan Dapat Berjalan Efektif dan Efisien

Berdasarkan hasil wawancara dengan Reza Sanutra yang menyatakan :

“Setiap SDM yang ada itu harus bekerja sesuai bidangnya dan peningkatan kapasitas SDM dengan peningkatan kapasitas akan lebih menambah kerja lebih inovatif dalam bidang masing-masing”.⁷⁴

Berdasarkan pernyataan informan tersebut, Wildan Pratama juga memberikan pernyataannya :

“Yang pertama ada evaluasi dengan salam pagi tdi itu adalah salah satu cara agar berjalan efektif dan efisien. Yang kedua penambahan kapasitas. Jadi nanti setiap bidang akan giliran di panggil ke pusat, jadi nanti akan dipertemukan dalam satu forum dan disana nanti ada materi-materi yang disampaikan, selain itu orang pusat juga datang ke cabang”.⁷⁵

Leffi Nia Rosita juga menambahkan pernyataannya :

⁷³Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan , 24 Juli 2019

⁷⁴ Wawancara dengan Reza Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁷⁵ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

“Ya tadi pembagian kerja sesuai bidangnya. Itu kalo dari pusat biasanya kita ada pelatihan sesuai kapasitas supaya lebih efektif dan efisien”.⁷⁶

Berdasarkan observasi, salah satu usaha yang dilakukan agar pembagian kerja yang telah ditetapkan berjalan efektif dan efisien adalah dengan kegiatan Salam Pagi yang biasanya dilakukan setiap pukul 08.30. Salam pagi ini berlangsung selama kurang lebih setengah jam yang bertujuan untuk sebagai pelaporan kegiatan harian, yang kedua yaitu penambahan kapasitas agar pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam bidang masing-masing. Selain itu, setiap bidang dalam waktu tertentu akan di panggil ke IZI pusat dan dipertemukan dalam satu forum, kemudian ada juga kunjungan IZI pusat ke kantor Cabang.

3. Iklim Kerja Yang Diciptakan di IZI Cabang dan Dampaknya Untuk Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra menyatakan bahwa :

“Di IZI Bengkulu memang kita sudah seperti keluarga, saing nasihati dan lain-lain, lebih friendly. Pertama yang kita cari ditempat kerja itu kenyamanan yang sesuai dengan kenyamanan dengan karyawan yang lain atau kenyamanan sesuai dengan bidang yang kita harapkan jadi tidak bekerja di bawah tekanan”.⁷⁷

Kemudian Ermadevi Yulianty menambahkan melalui pernyataannya :

⁷⁶ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf Keuangan , 24 Juli 2019

⁷⁷ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli

“Karena kita lembaga zakat, pasti kekeluargaan tapi tetap profesional. Dampak nya kita lebih nyaman, lebih *solid*, kita tidak saling menjatuhkan, tentu ada komunikasi yang lancar ya”.⁷⁸

4. Dampak dari Iklim Kerja Untuk Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra memberikan pernyataan :

“Jadi dari kerja yang nyaman itu apapun yang kita laksanakan sesuai yang kita harapkan”.⁷⁹

Leffi Nia Rosita juga menyatakan hal yang hampir sama dengan informan sebelumnya, yakni :

“Ya itu. Lebih *solid*, lebih nyaman, lebih akur. Dan kita tidak ada batasan untuk diskusi, komunikasi setiap harinya juga lancar”.⁸⁰

5. Koordinasi dan Komunikasi Yang Tercipta Antara Setiap Bidang

Wildan Pratama menyatakan :

“Pasti ada ya setiap hari koordinasi dan komunikasi itu, salah satunya dengan salam pagi”.⁸¹

⁷⁸ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf Kemitraan , 24 Juli 2019

⁷⁹ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁸⁰ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf Keuangan , 24 Juli 2019

⁸¹ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan di lapangan peneliti mendapati bahwa iklim kerja yang diciptakan di IZI adalah kekeluargaan. Iklim kerja kekeluargaan ini tentu menimbulkan dampak untuk sumber daya terutama dalam memperoleh rasa nyaman saat bekerja, lebih kompak dan tidak ada batasan untuk berdiskusi. Dampak yang lebih nyata dari iklim kekeluargaan yang sumber daya rasakan adalah komunikasi setiap hari yang berjalan lancar.

D. Pengendalian dan Pengembangan

Ada tujuh aspek yang diteliti pada tahap pengendalian dan pengembangan sebagai berikut :

1. Jadwal Kerja di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
2. Nilai-Nilai Atau Peraturan Yang Harus Ditaati Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
3. Strategi Dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
4. Faktor Penghambat Pencapaian Target
5. Faktor Pendukung Pencapaian Target
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan/Pelatihan

7. Dampak Positif Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan/Pelatihan

Ada beberapa data yang peneliti dapat ketika melakukan penelitian yaitu :

1. Jadwal Kerja di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwasanya :

“Kalo jadwal kerjanya Senin sampai Jum’at ya, pukul 08:30 sampai 16.30 itu jadwal yang dikeluarkan tapi kenyataannya berbeda, datang lebih pagi dan pulang lebih malam”.⁸²

Leffi Nia Rosita juga menyatakan hal yang hampir sama dan menambahkan jawaban yaitu :

“Kami masuk setiap hari kecuali Sabtu dan Minggu, pukul 08:30 sampai 16:30 WIB”.⁸³

2. Nilai-Nilai Atau Peraturan Yang Harus Ditaati Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan :

“Ya, kita harus jaga sikap, kalau kita tidak mencerminkan sikap yang baik pasti ada teguran dan seumpunya IZI pusat minta kita

⁸² Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁸³ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

hari sabtu untuk masuk, otomatis kita harus taati semua peraturannya. Terus juga cuti misalnya sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu cuti 12 hari, tapi sudah dipotong dengan 4 hari cuti bersama dan itu harus dipatuhi oleh pegawai. Jadi di IZI itu ada buku yang isinya berisi peraturan-peraturan semua”.⁸⁴

Kemudian Leffi Nia Rosita menambahkan dengan pernyataannya :

“Peraturan yang harus ditaati pertama itu datangnya tidak boleh telat. Karena kami di Pusat ada pemotongan, kami absennya pake finger print, jadi harus disiplin”.⁸⁵

3. Strategi dalam Mencapai Target Zakat

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan :

“Yang pertama mengisi pengajian di kantor, komunitas, adanya produk seperti ZakatPedia untuk di tawarrkan kepada *Muzakkih*, berikutnya memudahkan untuk berzakat misalnya dia jauh jadi kita menawarkan supaya dia menunaikan zakat misalnya transfer atau zakatnya di jemput. Ada juga pembukaan gerai, stand di pusat keramaian seperti mall jadi kita berusaha mempermudah orang menunaikan zakat dan gencar melakukan sosialisasi lewat media sosial”.⁸⁶

Kemudian Ermadevi Yulianti juga memperkuat pernyataan dari informan sebelumnya, yaitu :

“memperbanyak edukasi, masukan surat penawaran ke kantor-kantor atau komunitas-komunitas, terus ada pembukaan gerai, ada penawaran lewat *Phone Calling*, kita juga ada mitra IZI sekolah-sekolah misalnya yayasan atau sekolah Islam Terpadu. Kemudian

⁸⁴ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁸⁵ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

⁸⁶ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

untuk mencapai target kami juga bergerak di dunia maya melalui aplikasi ZakatPedia”.⁸⁷

4. Faktor Penghambat Pencapaian Target

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa Repa Sanutra memberi pernyataan :

“kalo faktor penghambat itu biasanya ada lembaga-lembaga yang sejenis terus ada juga komunitas-komunitas yang biasanya buat penggalangan dana misalnya ada isu banjir itu ada komunitas-komunitas yang langsung menyalurkan sendiri, dan orang-orang itu kebanyakan menyalurkan zakat sendiri”.⁸⁸

Kemudian Ermadevi Yulianti juga menambahkan dengan pernyataannya :

“Tantangan bagi kami, SDM nya itu harus di *upgrade*”.⁸⁹

5. Faktor Pendukung Pencapaian Target

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“Faktor pendukung pencapaian target, ya sumber daya manusia di IZI kan masih di bawah 30 tahun jadi energinya itu jiwa muda nya itu lebih fresh kemudian dengan berkembang nya teknologi dan berinovasi di sana melalui zakat pedia dll”.⁹⁰

Kemudian Repa Sanutra memperkuat dengan pernyataannya :

⁸⁷ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, staf kemitraan, 24 Juli 2019

⁸⁸ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁸⁹ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, staf kemitraan, 24 Juli 2019

⁹⁰ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

”Faktor pendukung biasanya melalui iklan dan pemberitaan”.⁹¹

Untuk lebih memperkuat pernyataan Repa Sanutra, Leffi Nia Rosita menyampaikan pernyataannya sebagai berikut :

“Faktor pendukung itu semangat, doa, usaha kalo teknologi pasti ya apalagi kita tidak perlu keluar. Bisa dari WhatsApp dan broadcast”.⁹²

Dengan adanya strategi yang diterapkan ini, akan membantu IZI dalam merealisasikan visi misi serta tujuan lembaga itu sendiri. IZI menggunakan strategi untuk mencapai target yaitu dengan : mengisi pengajian di kantor atau komunitas. Selain itu IZI juga menawarkan zakat melalui *phone calling*, menawarkan produk seperti aplikasi ZakatPedia, memasukkan surat penawaran ke kantor atau komunitas, membuka gerai dan stand di pusat keramaian seperti di mall dan event-event, menjalin mitra dengan yayasan atau sekolah Islam Terpadu, Sumber daya harus sadar akan perkembangan teknologi, karena itu IZI juga gencar melakukan sosialisasi melalui sosial media.

Dan yang terakhir IZI mempunyai prinsip Memudahkan, agar para *Muzakki* lebih mudah menyalurkan zakatnya dengan cara mentransfer dan jemput zakat.

⁹¹ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁹² Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, staf keuangan, 24 Juli 2019

Terkait dengan faktor penghambat tercapainya target zakat, sumber daya manusia di IZI berpendapat bahwa yang menjadi kendala adalah sebagai berikut : lembaga-lembaga zakat yang serupa, orang yang telah menunaikan zakat langsung menyalurkan zakatnya sendiri dan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kualifikasi sehingga sumber daya yang ada harus *multitalent*.

Sedangkan faktor pendukung tercapainya target zakat adalah :

Usia sumber daya manusia di IZI semuanya di bawah 30 tahun jadi energinya dan jiwa mudanya lebih maksimal, pemberitaan dan iklan, perkembangan teknologi yaitu dengan menawarkan produk seperti ZakatPedia, salah satu informan juga menyatakan bahwa yang menjadi faktor pendukung tercapainya target zakat adalah semangat, doa, dan usaha dan yang terakhir adalah kemudahan dalam mengakses media sosial. Dengan kemudahan sosial media tidak harus menghabiskan banyak energi dan tidak perlu keluar kantor, cukup melalui *broadcast* dan aplikasi WhatsApp atau sosial media lainnya.

6. Pengembangan SDM Melalui Pendidikan/Pelatihan

Repa Sanutra sebagai penanggung jawab sementara kepala cabang memberi pernyataan :

“Banyak kalo pelatihan, melalui fiqih zakat, teknik phone calling, teknis pembuatan janji, optimalisasi penggunaan media sosial, jadi ada pelatihan secara internal ada juga yang melibatkan pihak lain yaitu secara eksternal”.⁹³

Wildan Pratama sebagai juga menambahkan dengan pernyataannya :

“jelas ada ya, ada kebijakan lembaga yaitu pembiayaan S1”.⁹⁴

Ermadevi Yulianty juga menambahkan pernyataan yang hampir sama :

“Ada, kalo sumber daya manusia itu bersedia. Setelah satu tahun kerja.kalo pelatihan juga ada. Dampak positifnya supaya dia menjadi inovatif, kreatif, lebih kuat, lebih tangguh”.⁹⁵

7. Dampak Positif Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dan Pendidikan

Berdasarkan hasil Wawancara, Repa Sanutra menyatakan bahwa :

“Dampak positifnya untuk meningkatkan kapasitas dan profesional kerja jadi kita bisa membantu membuat ide-ide dan kreativitas”.⁹⁶

⁹³ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁹⁴ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

⁹⁵ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, staf kemitraan, 24 Juli 2019

Dari pernyataan informan tersebut, Wildan Pratama menambahkan dengan menyatakan :

“Dampak positifnya adalah supaya SDM memahami apa yang menjadi jobnya dan menjalaninya dengan baik”.⁹⁷

Sesuai dengan hasil observasi, bahwa di IZI Cabang Bengkulu terdapat pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Dari segi pendidikan ada kebijakan lembaga, apabila sumber dayanya bersedia dan telah bekerja selama satu tahun maka ada pembiayaan untuk pendidikan S1. Sedangkan dari segi pelatihan ada beberapa macam pelatihan yang dilakukan seperti : Pelatihan mengenai fiqih zakat, teknik *phone calling*, teknis pembuatan janji, optimalisasi penggunaan media sosial. Pelatihan di IZI dilaksanakan secara internal ada juga yang melibatkan pihak lain yaitu secara eksternal. Dampak positif pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas dan profesional kerja jadi kita bisa membantu membuat ide-ide dan kreativitas, agar sumber daya manusia lebih memahami pekerjaannya dan menjalankan dengan baik, menjadikan sumber daya manusia lebih kreatif, inovatif, lebih kuat dan lebih tangguh dalam bersaing. Pendidikan dan pelatihan tersebut pasti akan menambah daya saing serta profesional kerja sumber daya manusia yang ada.

2019 ⁹⁶ Wawancara dengan Reza Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli

⁹⁷ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

E. Kompensasi

Ada empat aspek yang diteliti mengenai kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Kompensasi Yang Diterima Jika Target Tercapai
3. Motivasi Yang Muncul Setelah Mendapat Kompensasi
4. Reward/ Penghargaan Yang Diterima Jika Target Terlampaui

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa data yang peneliti dapatkan yaitu :

1. Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara, Repa sanutra memberikan pernyataannya :

“kompensasi itu *reward* kerja”.⁹⁸

Kemudian, Wildan Pratama sebagai kepala bidang program menambahkan pernyataan :

“sesuatu yang kita terima ketika menyelesaikan pekerjaan. Ya sebenarnya mendapat motivasi itu tidak harus dari kompensasi. Tapi cabang yang mendapat kompensasi apabila target tercapai akan mendapat motivasi berlipat dan kebanggaan tersendiri”.⁹⁹

2. Kompensasi Yang Diterima Jika Target Tercapai

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra menyatakan bahwa :

⁹⁸ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

⁹⁹ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

“Ya, tentu ada”¹⁰⁰

Wildan Pratama memperkuat dengan pernyataannya sebagai berikut :

“Ya, pasti ada. Setiap target atau pekerjaan telah diselesaikan, pasti ada yang namanya kompensasi”.¹⁰¹

3. Motivasi Yang Muncul Setelah Mendapat Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“Ya sebenarnya mendapat motivasi itu tidak harus dari kompensasi. Tapi cabang yang mendapat kompensasi apabila target tercapai akan mendapat motivasi berlipat dan kebanggaan tersendiri”.¹⁰²

4. Reward/ penghargaan Yang Diterima Jika Target Terlampaui

Berdasarkan hasil wawancara, Leffi Nia Rossita menyatakan bahwa :

“Ada, disetiap cabang yang penghimpunan zakatnya melampaui target, biasanya ada reward nya”.¹⁰³

Menurut informan, yang dimaksud dengan kompensasi adalah *reward* kerja atau sesuatu yang diterima ketika telah menyelesaikan pekerjaan. Motivasi tidak semata-mata didapat karena menerima

¹⁰⁰ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

¹⁰¹ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

¹⁰² Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

¹⁰³ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

kompensasi saja, namun bagi cabang yang menerima kompensasi akan lebih menambah kebanggaan tersendiri.

F. Pengintegritasan dan Pemeliharaan

Ada lima aspek yang diteliti pada tahap pengintegritasan dan pemeliharaan yaitu :

1. Usaha Agar Tetap Unggul Dalam Bersaing
2. Peran dan Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Lembaga
3. Kontribusi SDM Terhadap Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
4. Keterampilan dan Kemampuan Yang Harus Dimiliki SDM Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
5. Loyalitas SDM Terhadap Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Ada beberapa data yang peneliti dapat ketika melakukan penelitian yaitu :

1. Usaha Agar Tetap Unggul Dalam Bersaing

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“selalu mengikuti perkembangan zaman, artinya teknologi sekarang kan makin maju, jadi jangan sampai zakat itu ketinggalan, kita harus memakai sistem yang canggih, promosi juga, ketika ada moment yang viral misalnya aplikasi FaceApp

nah kita bisa membuat sesuatu yang bisa dimanfaatkan misalnya dengan memberi slogan Zakat tidak harus menunggu tua”.¹⁰⁴

Kemudian Repa Sanutra sebagai penanggung jawab sementara kepala cabang memperkuat dengan pernyataannya :

“harus mempunyai ciri khas seperti apa program yang kita unggulkan, lebih mengedepankan sisi yang dominan artinya fokus agar lebih menambah keunggulan jadi kita dalam bersaing orang bisa menilai sendiri”.¹⁰⁵

Untuk semakin memperkuat pernyataan informan tersebut, Leffi Nia Rosita juga menambahkan pernyataannya :

“Tetap fokus, dengan mengikuti pelatihan, terus bergerak untuk menyalurkan zakat, terus bergerak di media sosial supaya dikenal oleh khalayak, kemudian kita buka stand dan gerai sehingga orang penasaran dan tertarik dengan IZI, harus ada suatu hal yang menarik yang ingin ditunjukkan ke masyarakat”.¹⁰⁶

Kemudian lebih detail, Ermadevi Yulianty sebagai staf kemitraan juga menambahkan pernyataannya :

“Biasanya kalo Bulan Ramadhan kami banyak pasang spanduk sama baliho. Kami juga pasang iklan di koran dan radio”.¹⁰⁷

Berdasarkan observasi, bahwa di IZI Cabang Bengkulu harus selalu mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, salah satunya dengan memanfaatkan moment yang sedang viral dan menyerta

¹⁰⁴ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program , 17 Juli 2019

¹⁰⁵ Wawancara dengan Repa Sanutra, penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

¹⁰⁶ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, staf keuangan, 24 Juli 2019

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ermadevi Yuliyanti, staf kemitraan, 24 Juli 2019

slogan yang dikaitkan dengan kewajiban membayar zakat. Selain itu, IZI Cabang Bengkulu juga harus mempunyai ciri khas terhadap program, sehingga bisa menjadi pembeda dengan lembaga zakat lainnya. Hal terpenting yang harus dijaga dalam menjalankan semua kegiatan adalah fokus dalam proses penghimpunan, penyaluran zakat. Untuk menambah ilmu pengetahuan sumber daya manusia di IZI Cabang Bengkulu, bisa dengan mengikuti berbagai pelatihan.

2. Peran dan Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Lembaga

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyampaikan pernyataannya :

“Jelas penting ya, karena manusia itu adalah salah satu unsur manajemen. SDM di IZI memegang perananan penting”.¹⁰⁸

Repa Sanutra sebagai penanggung jawab sementara kepala cabang menambahkan dengan pernyataannya :

“SDM adalah asset untuk lembaga atau organisasi, peran nya sangat penting”.¹⁰⁹

Ermadevi Yulianty juga menguatkan pernyataan dua informan sebelumnya :

“sangat penting karena itu adalah asset lembaga untuk menggerakkan organisasi karena organisasi tidak akan berjalan tanpa peran dari SDM”.¹¹⁰

¹⁰⁸ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 juli 2019

¹⁰⁹ Wawancara dengan Repa Sanutra, penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli

Berdasarkan observasi, sumber daya manusia sangatlah penting karena merupakan asset untuk sebuah lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu dari unsur manajemen yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa manusia suatu organisasi atau lembaga tidak akan bisa berjalan. Selain itu, sumber daya manusia harus mempunyai keterampilan seperti : keterampilan kerja sesuai bidang, kecakapan dalam berkomunikasi, penampilan yang baik dan rapi, kemampuan marketing yang baik dan multitalent.

3. Kontribusi SDM Terhadap Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“karena sistem di IZI itu di kontrak pertahun. Di IZI sumberdayanya sudah berkontribusi selama bertahun-tahun malah kalo di IZI banyak.kak Repa sudah dari 2012 dan saya dari tahun 2015. Artinya SDM Insyaallah loyalitas. Dan IZI juga selama SDM tidak bermasalah Insyallah IZI selalu memberikan kesempatan”.¹¹¹

4. Keterampilan dan Kemampuan Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Repa Sanutra menyatakan bahwa:

¹¹⁰ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

¹¹¹ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

“Keterampilannya harus sesuai dengan bidangnya misalnya kecakapan berbicara, rapi, harus sistematis, dan harus multitalent”.¹¹²

Kemudian Ermadevi Yulianty juga menambahkan dengan pernyataannya yaitu :

“Keterampilan yang harus dimiliki SDM yaitu komunikasinya bagus, penampilan dan kemampuan marketing nya harus bagus dan sangat jelas hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian.”¹¹³

5. Loyalitas Yang Diberikan Sumber Daya Manusia Terhadap Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“Terbukti dengan sumber daya yang bekerja selama bertahun-tahun di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu, artinya SDM *Inshaallah* loyalitas.”¹¹⁴

Ermadevi Yulianty menambahkan dengan pernyataannya yaitu :

“kalo loyalitas di Bulan Ramadhan, kami sangat antusias sekali. Menyangkut waktu, tenaga, fikiran”.¹¹⁵

Berdasarkan observasi, bahwa sumber daya manusia di IZI telah berkontribusi selama bertahun-tahun. Terkait dengan loyalitas, sumber daya manusia berloyalitas dalam hal tenaga, fikiran, dan waktu. Pada Bulan

¹¹² Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

¹¹³ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

¹¹⁴ Wawancara dengan Wildan Pratama, kepala bidang program, 17 Juli 2019

¹¹⁵ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf kemitraan, 24 Juli 2019

Ramadhan misalnya, dari awal sampai akhir puasa karyawan IZI Cabang Bengkulu lebih banyak menghabiskan tenaga, pikiran dan waktu di kantor.

G. Kedisiplinan dan Pemberhentian

Ada lima aspek yang diteliti pada tahap kedisiplinan dan pemberhentian, sebagai berikut :

1. Kekuatan dan Sikap Yang Harus Dimiliki SDM di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
2. Sikap Yang Harus Dimiliki SDM di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
3. Kekuatan Fisik Yang Harus Dimiliki SDM di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
4. Daya Hidup Yang Harus Dimiliki SDM di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu
5. Penyebab Pemberhentian Kerja

Ada beberapa data yang peneliti dapatkan ketika melakukan penelitian yaitu :

1. Kekuatan dan Sikap Seperti Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, Wildan Pratama memberikan pernyataan bahwa :

“Kekuatannya itu dari SDM nya sendiri masih usia produktif, penerapan sistem pengelolaan sistem zakat di IZI sudah sangat maju terbukti dapat WTP dapat predikat A, artinya sistem SDM

dan keuangan sudah punya sistem komputer di sana itu yang jadi salah satu kekuatan”.¹¹⁶

Repa Sanutra sebagai penanggung jawab kepala cabang menambahkan dengan pernyataannya :

“Ya kemarin kita ada audit syariah dan predikatnya bagus ya, sesuai dengan syariat dan itu yang menjadi salah satu kekuatan”.¹¹⁷

2. Sikap Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa Wildan Pratama menyatakan :

“Modal utama adalah agama, ibadah seseorang itu seperti apa, di IZI sendiri gak boleh merokok dan pacaran seperti itu juga harus dinetralisir ya hal-hal seperti itu. Artinya kenapa peraturan itu dibuat, untuk membrand sumber daya manusia yang ada di IZI sesuai dengan syariah dan aturan-aturan dan harus mengerti juga dengan dunia perzakatan, dan ibadahnya juga harus bagus”.¹¹⁸

3. Kekuatan Fisik Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara Leffi Nia Rosita memberikan pernyataan bahwa :

¹¹⁶ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala Bidang Program, 17 Juli 2019

¹¹⁷ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

¹¹⁸ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

“kekuatan niat kita di sini, kekuatan fisik harus fit, harus fokus, kuat pikiran dan kuat mental. Pertama disiplin, kreatif, rajin, siap dibentuk dan tidak keras kepala serta bisa menerima masukan, bisa bekerja sama dalam tim.¹¹⁹

Wildan Pratama sebagai kepala bidang program menjelaskan secara lebih detail bahwa :

“Kalo kekuatan fisik ya apalagi bekerja di lembaga zakat kalo di Bulan Ramadhan gak ada libur nya dari puasa pertama sampai trakhir, buka gak pernah di rumah, tarawih di sini terus. Otomatis menguras tenaga memang kita ada olahraga rutin seperti bulu tangkis dan bersepeda ya harus memiliki kekuatan fisik kalo tidak baru puasa keberapa udah tumbang.¹²⁰

Ermadevi Yulianty sebagai staf kemitraan juga menambahkan dengan pernyataannya :

“Kami bersepeda bersama, main bulu tangkis. Penyebab pemberhentian kerja itu salah satunya menikah atau yang sudah lulus PNS atau sudah diterima kerja di tempat yang lain atau dia pindah tinggal ke kota lain.

4. Daya Hidup Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Manusia di Inisitif Zakat

Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa Leffi Nia Rosita menyatakan :

¹¹⁹ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

¹²⁰ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

“Tentunya kita harus punya ciri khas sebagai pembeda dengan lembaga lain, harus punya *team work* yang hebat dan saling melengkapi satu sama lain”.¹²¹

Repa Sanutra juga menyatakan hal yang hampir sama yaitu :

“Harus membangun *team work* yang hebat dan tidak menjatuhkan satu sama lain”.¹²²

Berdasarkan hasil observasi, bahwa kekuatan utama di IZI Cabang Bengkulu adalah usia karyawan yang semuanya masih usia produktif yaitu di bawah 30 tahun. Selain itu, penerapan sistem pengelolaan sistem zakat di IZI sudah sangat maju terbukti dapat WTP dapat predikat A, artinya sistem SDM dan keuangan sudah punya sistem komputer yang menjadi salah satu kekuatan. Modal utama adalah agama, sumber daya manusia yang ada di IZI sesuai dengan syariah dan aturan-aturan dan harus mengerti juga dengan dunia perzakatan, dan ibadahnya juga harus baik. Kemudian harus memiliki kekuatan niat, kekuatan fisik, fokus pada tugas dan tanggung jawab, kuat fikiran dan kuat mental.

5. Penyebab Pemberhentian Kerja

Berdasarkan hasil wawancara bahwa, Wildan Pratama menyatakan bahwa :

“Pemberhentian kerja bisa jadi dari pribadi itu sendiri, gak amanah gitu kan atau resign. Terus dari lembaga misalnya target

¹²¹ Wawancara dengan Leffi Nia Rosita, Staf keuangan, 24 Juli 2019

¹²² Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 Juli 2019

penghimpunan zakat tidak tercapai, bisa jadi ada pengurangan karyawan itu menyebabkan pemberhentian kerja juga.¹²³

Repa Sanutra sebagai penanggung jawab sementara kepala cabang menambahkan dengan pernyataannya :

“Pemberhentian itu bisa dua macam ya. Ada yang dari kelembagaan atau dari pribadi, kalo dari pribadi itu bisa dia mengajukan pemberhentian mandiri jadi atau ya diberhentikan, Ya kalo dari lembaga dia itu orang yang tidak amanah dan tidak memenuhi kriteria lagi, fokus kerja, itu jadi satu nilai yang dipertimbangan”.¹²⁴

“Kalo dari lembaga, kalo biasanya nih satu kantor biasanya tidak boleh antara kepala cabang dan karyawan. Dulu ada yang diberhentikan, bukan karena mereka tidak baik tapi untuk merapikan struktur”.¹²⁵

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang peneliti lakukan, bahwa kekuatan fisik sumber daya manusia di peroleh dari olahraga rutin seperti bulu tangkis dan bersepeda bersama, namun dalam pelaksanaannya dipisahkan antara *ikhwan* dan *akhwat* nya. Terkait dengan pemberhentian kerja, bahwa pemberhentian kerja ada dua jenis yaitu pengajuan pemberhentian mandiri dan pemberhentian dari lembaga. Pemberhentian mandiri yaitu berasal dari diri individu dan pemberhentian dari lembaga bisa terjadi apabila yang bersangkutan tidak menjunjung nilai kejujuran serta tidak amanah dalam menjalankan tanggung jawab, dan karena yang bersangkutan tidak memenuhi kriteria lagi. Di Inisiatif Zakat Indonesia

¹²³ Wawancara dengan Wildan Pratama, Kepala bidang program, 17 Juli 2019

¹²⁴ Wawancara dengan Repa Sanutra, Penanggung jawab sementara kepala cabang, 15 juli 2019

¹²⁵ Wawancara dengan Ermadevi Yulianty, Staf keuangan , 24 Juli 2019

(IZI) Cabang Bengkulu belum ada sumber daya manusia yang menerima pemberhentian dari lembaga.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan telaah dokumentasi, maka berikutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap hasil penelitian dalam bentuk deskriptif analisis. Dalam menganalisis hasil penelitian, peneliti akan menginterpretasikan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan yang berasal dari Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu terkait dengan “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu” dan membandingkan serta menganalisisnya, berdasarkan kerangka teori yang ada.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.¹²⁶

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber

¹²⁶Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005), hal.7

daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis yang disebut manajemen sumber daya manusia.¹²⁷ Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memajemen dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu mencapai visi misi lembaga yang telah ditentukan serta meningkatkan keunggulan dalam bersaing, namun tetap sesuai dengan syariat dan aturan-aturan Islam.

Uraian tersebut akan peneliti ketengahkan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu yang meliputi : Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian dan pengembangan, kompensasi, pengintegritasan dan pemeliharaan, serta kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu.

Perencanaan adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi

¹²⁷ Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers), hal.1.

tujuan. Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen lainnya sangat tergantung pada fungsi perencanaan, fungsi-fungsi manajemen lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat, cermat dan *continue*.¹²⁸

Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu yaitu meliputi dari menentukan Rencana Keuangan Anggaran Tahunan (RKAT), perencanaan ini dilakukan setiap satu tahun sekali yaitu di awal tahun. Setiap bidang yang ada di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Bengkulu mulai dari Edukasi Kemitraan Zakat (EKZ), bidang keuangan dan bidang kemitraan mengusulkan rencana program kerjanya. Kemudian setiap bidang akan dipanggil ke Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Pusat untuk menyamakan persepsi. Rencana Keuangan Anggaran Tahunan IZI Cabang Bengkulu berisi tentang penambahan kapasitas kerja, tentang strategi penghimpunan zakat yang efektif dan efisien, dan tentang apa saja program yang akan dilaksanakan dalam waktu satu tahun.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi penetapan perencanaan adalah penghimpunan zakat di tahun sebelumnya. Apabila target di tahun sebelumnya tidak tercapai, maka target di tahun pelaksanaan akan

¹²⁸ Arifin, Rois.2016. *Pengantar Manajemen*, Malang : Empat Dua, hal.55.

tetap sama dengan tahun sebelumnya atau lebih kecil. Apabila target ditahun sebelumnya mencapai target atau melebihi target yang telah ditentukan, maka di tahun pelaksanaan, target tersebut bisa jadi meningkat. Pada tahun 2019 target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah 1,2 miliar. Faktor yang kedua adalah sumber daya manusia karena manusia berfungsi sebagai penggerak.

Setelah program kerja terbentuk, untuk perencanaan penentuan siapa yang akan menjadi pelaksana, maka akan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan di masing-masing bidang. Di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu, evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir, evaluasi dilakukan setiap hari, 3 bulan sekali, enam bulan sekali dan satu tahun sekali yang bertujuan untuk mengawasi setiap aktivitas dan meminimalisir tidak terlaksananya program kerja.

b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu.

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan mengatur pekerjaan-pekerjaan, orang-orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yaitu dengan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki suatu lembaga untuk menjalankan rencana atau

tujuan yang telah ditetapkan serta menggapai suatu tujuan.¹²⁹ Gambaran Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu yaitu sumber daya manusia di IZI tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, sehingga sumber daya manusianya haruslah *multitalent*, karena di IZI Cabang Bengkulu ada yang namanya SOP dan menerapkan mekanisme perekrutan. Mekanisme Perekrutan bertujuan agar sumber daya manusia yang direkrut sejalan dengan lembaga di dalam mekanisme perekrutan ada yang namanya tes kepribadian, tes psikologi dan tes pengetahuan yang berhubungan dengan zakat. Sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu berjenjang pendidikan D3 dan S1.

Mengenai bidang kerja yang ada di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu yaitu bidang Edukasi Kemitraan Zakat (EKZ), bidang keuangan, dan bidang program. Tugas dari bidang EKZ adalah mengedukasi, yaitu dengan mengisi pengajian-pengajian di suatu lembaga, menjalin kemitraan dengan calon *muzakki* atau *calon muzakki* biasanya staf EKZ memasukkan surat penawaran ke lembaga, kantor-kantor, yayasan dan sekolah Islam terpadu. Sedangkan bidang keuangan bertugas untuk menginput dana zakat yang masuk, merencanakan dana yang akan dikeluarkan dan mengawasi segala sesuatu yang berhubungan

¹²⁹ Ridhotullah Subekti, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta :Prestasi Pustakaraya.

dengan keuangan lembaga. Bidang keuangan juga merangkap sebagai pengawas sumber daya manusia mulai dari izin cuti, lembur hingga pada pengawasan ibadah harian. Yang terakhir bidang program yang mempunyai tanggung jawab membuat sebuah program yang akan dilaksanakan dan mendistribusikan zakat. Dengan kata lain, bidang program juga dapat disebut dengan bidang pendayagunaan.

Berkaitan dengan pembagian kerja sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah berdasarkan kemampuan dan keahlian pada saat perekrutan. Setiap tiga bulan sekali dan enam bulan sekali akan di evaluasi sehingga akan memungkinkan terjadinya rolling atau rotasi kerja sesuai hasil evaluasi dan yang menjadi penentu pembagian kerja adalah kepala cabang.

c. Pengarahan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan organisasi. Pengarahan yang diberikan pimpinan kepada sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah melalui sosial media yaitu grup internal dikarenakan kepala cabang sedang berada di IZI Palembang. Pengarahan tersebut meliputi pengarahan fokus pada job list masing-masing agar jangan sampai terjadi tumpang tindih tugas, kepala cabang juga

mengevaluasi aktivitas karyawan setiap harinya dikarenakan ada laporan perhari di grup internal hal ini dilakukan supaya setiap pekerjaan tetap terlaksana dengan baik.

Agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien, setiap sumber daya manusia yang ada di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu harus bekerja sesuai bidang masing-masing, selain itu juga ada pelatihan yang melibatkan pihak internal dan ada juga pelatihan yang melibatkan pihak eksternal. Pelatihan tersebut biasanya berkaitan dengan fiqih zakat, kemediaan dan lain-lain. Untuk menambah efektif dan efisien pekerjaan, setiap bidang sewaktu juga akan di panggil ke pusat untuk menyampaikan laporan yang tergabung dalam satu forum. Di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu juga dilakukan audit syariah agar segala aktivitas terpantau dan hasil yang di dapat lebih maksimal.

Kepala cabang yang berfungsi sebagai pimpinan menerapkan suasana kerja berdasarkan asas kekeluargaan. Suasana kerja kekeluargaan ternyata menimbulkan dampak positif bagi sumber daya manusia yang ada, mereka merasa bekerja lebih nyaman, lebih akrab dan komunikasi diantara mereka jauh lebih lancar. Ketika ada sesuatu hal yang dianggap penting, mereka tidak dilarang untuk berdiskusi.

d. Pengendalian dan Pengembangan

Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan atau mengatur pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai

perencanaan. Sedangkan pengembangan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk pengendalian sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia dalam jadwal kerja yaitu dari pukul 08:30 sampai 16:30, tetapi pada kenyataannya berbeda karena para karyawan datang lebih pagi hampir setiap hari dan pulang lebih akhir daripada jam kerja. Begitu pun ketika hari libur, jika pimpinan meminta mereka untuk masuk kantor, mereka harus selalu siap. Hal yang demikian menunjukkan bahwa karyawan di Inisiatif Zakat Indonesia memegang teguh tanggung jawab mereka terhadap setiap tugasnya.

Mengenai strategi mencapai target Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu menggunakan strategi pembukaan stand dan gerai di pusat keramaian sehingga masyarakat penasaran terhadap apa itu IZI. Pada Bulan Ramadhan biasanya lebih menggiatkan promosi dengan memasang baliho, spanduk, promosi melalui koran, radio dan yang terpenting setiap sumber daya manusia harus mengikuti perkembangan media sosial karena media sosial lebih memudahkan dan lebih efektif karena menghemat waktu, tenaga dan biaya.

Terkait dengan faktor penghambat, Inisiatif Zakat Indonesia juga merasakan kendala seperti adanya lembaga yang serupa, adanya komunitas-komunitas penggalangan dan atau *muzakki* yang memilih menyalurkan zakat secara langsung untuk itu Inisiatif Zakat Indonesia

(IZI) Cabang Bengkulu menawarkan kemudahan kepada mitranya dengan melalui aplikasi ZakatPedia, layanan jemput zakat, dan zakat via transfer serta menjalin kemitraan dengan lembaga atau yayasan yang bertujuan agar calon *muzakki* lebih tertarik dengan kemudahan yang Inisiatif Zakat (IZI) Cabang Bengkulu tawarkan. Untuk menghadapi keunggulan dalam bersaing, sumber daya manusia juga sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan fiqih zakat, pelatihan pembuatan janji. Dari lembaga juga menyediakan fasilitas pembiayaan studi S1 jika sumber daya yang bersangkutan bersedia dan sudah menempuh satu tahun masa kerja. Fasilitas pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh lembaga tentu akan menambah pengetahuan dan daya hidup sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan yang ada.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa berupa uang atau barang ketika sudah menyelesaikan pekerjaan, dapat berupa gaji ataupun *reaward*. Gaji yang diterima karyawan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah berdasarkan dari pencapaian suatu lembaga. Apabila penghimpunan zakat mencapai atau melebihi target, maka mereka akan mendapat semacam *reward*. Berdasarkan observasi, bahwa motivasi tidak harus datang dari kompensasi ataupun *reward*. Jika suatu cabang mendapat *reward* maka akan jadi suatu garis besar yang akan

dijadikan pedoman agar kedepannya lebih baik lagi. Hal ini menandakan bahwa sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) harus mempunyai sikap yang rendah hati dan selalu istiqomah.

f. Pengintegritasan dan Pemeliharaan

Pengintegritasan adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi, sedangkan pemeliharaan bertujuan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar tetap mau bekerja sampai pensiun. Terkait dengan pengintegritasan sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu selalu mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi agar dapat mendukung dan mempermudah pekerjaan terutama dalam mempromosikan lembaga. Selain itu, ciri khas program suatu lembaga juga harus dimunculkan agar suatu lembaga lebih mudah dikenal oleh masyarakat dengan demikian akan lebih mempermudah pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan lembaga sumber daya manusia juga harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, kepribadian yang baik, dan kemampuan marketing yang baik. Tidak hanya itu, kontribusi dan loyalitas sumber daya manusia juga jadi hal yang sangat penting. Berdasarkan observasi, bahwa pengalaman kerja selama bertahun-

bertahun di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu menunjukkan bahwa sumber dayanya sudah berkontribusi tenaga, waktu, pikiran dan mempunyai loyalitas terhadap lembaga yang tinggi.

g. Kedisiplinan dan Pemberhentian

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi dan Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan sebuah lembaga. Kedisiplinan sumber daya manusia di Inisiatif zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu sudah baik karena berdasarkan pengamatan di lapangan dan terlibat langsung, bahwa sumber daya di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) setiap pagi sebelum “Salam Pagi” mereka selalu membaca al-qur’an bersama-sama, ibadah harian shalat karyawan laki-laki selalu dilaksanakan di masjid dan yang perempuan melaksanakan shalat di mushola kantor.

Selain itu, sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) juga memiliki keunggulan, karena keseluruhan dari mereka masih berusia produktif yaitu di bawah 30 tahun. Sumber daya di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu juga mempunyai cara untuk memperoleh kekuatan fisik yaitu dengan rutin berolahraga seperti bermain bulu tangkis dan bersepeda bersama. Pemberhentian kerja ada dua jenis yaitu dari diri individu dan pemberhentian dari lembaga. Di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu belum pernah terjadi

pemberhentian kerja, karena sumber daya yang ada masih memenuhi kriteria dan mempunyai kualitas yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah, yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target Zakat di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

Manajemen sumber daya yang di terapkan di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah yang sesuai dengan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Selanjutnya kegiatan memajemen sumber daya manusia dalam mencapai target di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu adalah dengan menerapkan syariat Islam, menerapkan cerminan diri yang baik, pendidikan dan pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu, maka peneliti akan memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan untuk sumber daya manusia di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Bengkulu, serta pihak yang terkait :

1. Sehubungan dengan perencanaan yang merupakan tahap awal dari segala aktivitas yang akan dilaksanakan, peneliti menyarankan agar sumber daya manusia memikirkan lebih matang dan lebih mempertimbangkan program kerja yang akan dibuat agar kedepannya lebih kreatif dan inovatif.
2. Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, peran seorang pimpinan sangat penting untuk itu peneliti menyarankan agar peran pimpinan lebih dimaksimalkan lagi sebagai seorang pengarah dan pemberi motivasi
3. Pada proses evaluasi, peneliti menyarankan agar pimpinan dan seluruh sumber daya yang terlibat untuk selalu tanggap dalam meminimalkan kemungkinan tidak tercapainya target organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan, Bandung: Diponegoro
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka.
- Een Fryanti, Yuninda.2017. *Akutansi Lembaga Zakat dan Wakaf*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Fadjar, Abdul Mukthi.2012 *Menguji Konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat*, makalah disampaikan dalam forum kuliah umum dan konsultasi public “Mengkritis UU 23/2011”, tanggal 12 April 2012. Malang Universitas Brawijaya.
- Gomes, Dr.Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Idrus, Muhammad.2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Yogyakarta:Erlangga.
- Iskandar.2008. *Metodologi Penelitian: Pendidikan dan Sosial*. Jakarta:Graha Persada Pres.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Karim, Adiwirman. dan Syarif, A.Azhar.2018. *Fenomena Unik di Balik Menjamurnya Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia*, (Online) www.Imz.or.id, diakses tanggal 15 Desember 2018.
- Khasanah, Umratul.2010. *Manajemen Zakat Modern Instrumen Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Malang: UIN-Malang Press.
- Manulang, M. 1981. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Poewodarmito, WJS. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung: Hasta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudewo, Eri.2004 *Manajemen Zakat, Tinggalkan 15 Tradisi, Terapkan 4 Prinsip Dasar* Jakarta: IMZ.

Supriyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.

Susanto, AB.2005 *Manajemen Komprehensif Strategik*. Penerbit Erlangga.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Agama :

Pendidikan :

Jabatan :

B. Daftar pertanyaan untuk kepala perwakilan dan sumber daya manusia di Inisiatif

Zakat Indonesia Cabang Bengkulu :

1. Deskripsi Wilayah Penelitian

1.1 Bagaimana sejarah Inisiatif Zakat cabang Bengkulu?

1.2 Bagaimana letak geografis Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

1.3 Apa visi dan misi Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

1.4 Bagaimana struktur organisasi di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

1.5 Apa saja program kegiatan kerja Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

2. Perencanaan

- 2.1 Bagaimana perencanaan yang dilakukan Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 2.2 Apa saja faktor yang mempengaruhi penetapan perencanaan?
- 2.3 Berapa target Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 2.4 Dalam waktu berapa lama target tersebut harus tercapai?
- 2.5 Bagaimana jika target yang telah ditentukan tidak tercapai dalam waktu yang telah ditentukan?

3. Pengorganisasian

- 3.1 Bagaimana gambaran sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 3.2 Apa saja bidang kerja di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 3.3 Apa saja tugas dari setiap bidang ?
- 3.4 Bagaimana penetapan pembagian kerja?
- 3.5 Apa yang menjadi pertimbangan pembagian kerja?

4. Pengarahan dan Pengadaan

- 4.1 Pengarahan seperti apa yang diberikan pimpinan kepada sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 4.2 Usaha apa saja yang dilakukan agar pembagian kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan efektif dan efisien ?
- 4.3 Iklim kerja seperti apa yang diciptakan di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?
- 4.4 Apa dampak dari iklim kerja tersebut untuk sumber daya manusia?

4.5 Adakah koordinasi dan komunikasi yang tercipta antara setiap bidang?

4.6 Apakah koordinasi dan komunikasi tersebut berjalan lancar?

4.7 Apa saja strategi untuk mencapai target?

5. Pengendalian dan dan pengembangan

5.1 Bagaimana jadwal kerja di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

5.2 nilai-nilai/ peraturan seperti apa yang harus di taati sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

5.3 Apa strategi dalam mencapai target zakat?

5.4 Apa faktor penghambat pencapaian target?

5.5 Apa faktor pendukung pencapaian target?

5.6 Apakah ada pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan?

5.7 Apakah ada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?

5.8 Apa dampak negatif dari pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan tersebut ?

6. Kompensasi

6.1 Apa yang bapak/ibu ketahui tentang kompensasi?

6.2 Apakah ada kompensasi yang diterima jika target tercapai?

6.3 Adakah motivasi yang muncul setelah mendapat kompensasi?

6.4 Apakah ada *reward*/penghargaan yang diterima jika target terlampaui?

7. Pengintegritasan dan Pemeliharaan

7.1 Apa saja usaha agar tetap unggul dalam bersaing?

7.2 Apa peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi?

7.3 Apa saja kontribusi yang harus diberikan oleh sumber daya manusia?

7.4 Keterampilan dan kemampuan apa yang harus dimiliki sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian target?

7.5 Bagaimana loyalitas yang telah diberikan sumber daya selama ini?

8. Kedisiplinan dan Pemberhentian

8.1 Kekuatan seperti apa yang harus dimiliki sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

8.2 Sikap seperti apa yang harus dimiliki sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

8.3 kekuatan fisik seperti apa yang harus dimiliki sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

8.4 Daya hidup seperti apa yang harus dimiliki sumber daya manusia di Inisiatif Zakat cabang Bengkulu ?

8.5 menurut bapak/ibu apa yang menyebabkan pemberhentian kerja?