



## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Manajemen Dakwah (Lazis Md) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Afifah Tri Yuniyanti<sup>1</sup>, Kaisa Nabila<sup>2</sup>, Muhammad Muklas<sup>3</sup>

Program Studi Kesejahteraan Sosial  
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

### Abstract

Received: 07 Juli 2024  
Revised: 12 Juli 2024  
Accepted: 20 Juli 2024

*Keberhasilan suatu lembaga bisa ditinjau dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Maka demikian, diperlukan strategi sumber daya manusia guna menambahkan kompetensi anggota dan pelayanan organisasi. Hal ini sejalan dengan maksud dari penelitian ini, yaitu untuk meneliti strategi manajemen sumber daya manusia yang di implementasikan pada Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dalam meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, khususnya Zakat, Infaq, Shadaqah dan Wakaf (ZISWAF) yang merupakan elemen penting dalam muamalah umat muslim. Penelitian ini terdiri dari penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Mengaplikasikan teknik purposive untuk penentuan subjek penelitian, teknik wawancara dan studi dokumen dalam proses pengumpulan data, serta analisis model interaktif sebagai teknik analisis data penelitian. Hasil penelitian menampakkan bahwa seluruh strategi yang telah dijalankan berdampak positif dalam peningkatan pelayanan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) dalam meningkatkan pelayanan telah sesuai dengan fungsi manajemen itu sendiri yaitu POAC (Processing, Organizing, Actuating dan Controlling). Serta telah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Dimana proses perencanaan hingga evaluasi dilakukan secara sistematis, yang diawali dengan penyusunan SOP berdasarkan analisis SWOT. Kemudian pada pelaksanaannya, setiap anggota menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan penempatan divisi masing-masing. Tentu saja, penempatan ini telah disesuaikan dengan potensi yang dimiliki setiap individu, dan nantinya akan dilakukan evaluasi oleh BPH dan dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF. Jika ada anggota yang dinilai kurang baik dalam menjalankan tugasnya, maka yang bersangkutan akan di-rolling ke divisi lain.*

**Keywords:** Manajemen, Pengembangan SDM, LAZIS MD

(\*) Corresponding Author: [afifah.triy26@gmail.com](mailto:afifah.triy26@gmail.com)<sup>1</sup>, [kaisanabila814@gmail.com](mailto:kaisanabila814@gmail.com)<sup>2</sup>, [muhhammadmuklas37@gmail.com](mailto:muhhammadmuklas37@gmail.com)<sup>3</sup>

**How to Cite:** Yuniyanti, A., Nabila, K., & Muklas, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Manajemen Dakwah (Lazis Md) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 24-36. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13234023>

### PENDAHULUAN

Strategi merupakan sebuah upaya menjalankan suatu hal guna mencapai tujuan tertentu yang merupakan sebuah rancangan mutlak untuk sebuah aktivitas dan di dalamnya lazim terkandung perumusan tujuan dan bermacam rancangan aktifitas.

(Mangkuprawira, 2002). Selain itu strategi juga sangat erat kaitannya dengan manajemen. Manajemen menurut Gulati, Mayo, dan Nohria (2017) adalah Tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok individu demi mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan melalui cara yang efisien dan efektif. (John Bratton, 2017). Sebuah lembaga, instansi maupun organisasi tentunya mempunyai visi misi untuk bisa memperoleh tujuan bersama. Oleh karena itu diperlukan strategi manajemen yang bahari. Mengingat manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah komponen dari manajemen umum. Serta keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditetapkan melalui kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pandangan ini menyatakan jika sumber daya manusia mempunyai kedudukan sangat penting pada pelayanan yang diberikan suatu lembaga.

Pada kesempatan kali ini, peneliti mengambil studi kasus manajemen sumber daya manusia di Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Di mana Lembaga Amil Zakat pada umumnya merupakan lembaga berbasis Islam yang membantu perihal muamalah umat muslim, karena lembaga nirlaba ini merupakan lembaga yang beroperasi dalam bidang manajemen sumber daya zakat, infaq, shadaqah, dan waqaf. LAZIS (Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah) telah banyak berdiri meskipun cakupannya masih berbasis nasional atau per daerah. Di Indonesia sendiri, pengaplikasian manajemen zakat telah dikuatkan dengan mendapat legalitas hukum, yaitu telah dirancang dalam Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 perihal manajemen Zakat. Dimana Undang-Undang perihal Manajemen Zakat juga di dalamnya termasuk pengelolaan shadaqah, infaq, pengawasan, dan penerapan supaya menjadi landasan bagi muzakki, baik personal maupun badan usaha serta badan hukum. Pada perkembangannya, Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) ini hadir dengan harapan dapat membantu perihal pengelolaan muamalah syariah yang ditargetkan untuk masyarakat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta maupun masyarakat sekitar.

Dari yang telah dideskripsikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti LAZIS Manajemen Dakwah karena berdasarkan data penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hajiah Nurdiani memaparkan bahwa pembentukan budaya organisasi LAZIS Manajemen Dakwah membutuhkan waktu yang relatif cukup lama. Namun dari awal pendiriannya, LAZIS Manajemen Dakwah telah menghadapi aksi kultur organisasi yang berkarakter kekeluargaan serta bergerak untuk mengoptimalkan kapabilitas kolaborasi antar pengurus. Dilegalkan memang, pada tahun 2012, tugas kerja dan kepengurusan saling bergantung satu sama lain akibatnya terjadi kesenjangan job description yang hanya dilaksanakan oleh sepeggal individu. Memijak kepengurusan selanjutnya pada tahun 2013, ketua umum, yaitu Muhammad Zen mengalihkan kultur demikian yang mengakibatkan job description lebih terang dan detail. Sehingga perihal tersebut pastinya membuat warna lain pergerakan LAZIS Manajemen Dakwah dan menjadikan core value yang dimiliki yang merupakan kultur organisasi lebih erat karena berstandarkan tim dan kolaborasi antara satu anggota dengan yang lainnya.

Selain itu, untuk mencapai sasaran organisasi, para pengurusnya kerap kali melakukan pertumbuhan dan pengembangan inovasi secara kreatif. Hal ini bisa ditinjau dari beragamnya program aktivitas pengoperasian guna memmanifestasikan

hasil anggaran zakat infaq dan shadaqah yang diperoleh melalui proses akumulasi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan LAZIS Manajemen Dakwah berkiblat pada pembelajaran diserasikan dengan fungsinya menjadi laboratorium untuk mahasiswa. Serta sumber daya manusia yang dimiliki LAZIS Manajemen Dakwah merupakan mahasiswa aktif pada program studi Manajemen Dakwah dan menentukan peminatan Manajemen ZISWAF. Telah diketahui sebelumnya bahwa sumber daya manusia pada suatu lembaga merupakan aspek utama penunjang keberhasilan pelayanan pada suatu organisasi. Untuk itu, perlunya mengetahui lebih mendalam berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti apa yang diterapkan pada sebuah organisasi untuk mampu membentuk sumber daya manusia yang bernilai. Dalam hal ini, dapat dirumuskan permasalahannya, yakni peneliti melakukan penelitian berdasarkan studi kasus diatas yang bertujuan untuk mengkaji strategi apa yang telah dilakukan oleh LAZIS Manajemen Dakwah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan pelayanan yang disalurkan kepada masyarakat muslim.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang dipergunakan untuk memahami, menjelaskan, dan merinci gejala manusia, budaya, atau masyarakat, metode berfokus pada aspek-aspek kualitatif dan kontekstual dari fenomena, bukan sekadar mengukur variabel-variabel secara kuantitatif, Penelitian ini diharapkan bisa menyalurkan sketsa penjelasan atau sketsa secara jelas dan mendalam perihal manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan di Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, juga isu-isu lain yang berhubungan dengan studi pembahasan yang diambil dalam jurnal ini.

Teknik penelitian penentuan subjek yang dipakai pada penelitian ini merupakan teknik purposive karena berlandaskan dari pertimbangan tertentu. Pertimbangan itu diantaranya merupakan pertimbangan jika individu dirasa paling menggeluti mengenai apa yang ingin diselidiki, atau seseorang itu adalah pihak yang mempunyai kekuasaan dan kewenangan sehingga bisa memudahkan atau menyongsong peneliti dalam mengkaji subjek maupun kondisi yang diteliti. Subjek pada penelitian ini terbentuk dari beberapa narasumber, yakni struktural pengurus dalam LAZIS MD maupun anggota.

Kegiatan pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini mengaplikasikan dua teknik pengumpulan data, yaitu studi dokumen dan studi wawancara. Adapun teknik wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini dialamatkan kepada Pimpinan dalam struktural pengurus LAZIS MD guna memperoleh data informasi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan laboratorium amil zakat infaq dan shadaqah manajemen dakwah (LAZIS MD), meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi sumber daya manusia. Mengenai studi dokumen dilakukan terkait dokumen-dokumen yang didapatkan pada penelitian ini, seperti

profil organisasi, program-program yang ada dan kebermanfaatannya di luar kampus serta masyarakat.

Perangkat penelitian yang diaplikasikan dalam penelitian ini merupakan konvensi wawancara dan konvensi studi dokumen. Selain itu, pada penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau melalui campur tangan pihak lain adalah alat akumulasi data utama. Dalam melakukan akumulasi data, peneliti secara nyata mengunjungi lokasi penelitian dan menginvestigasi informasi dan data secara lengkap untuk memperkuat kajian penelitian.

Pada penelitian ini, Analisis data yang digunakan merupakan analisis model interaktif yang diperluas oleh Miles dan Huberman. Terdapat empat perangkat pada analisis data model interaktif, yaitu Pengumpulan Data (Data Collection), Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display), dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (Conclusion Drawing/Verifying) (Miles & Huberman, 1994).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **LAZIS MD**

Laboratorium Amil Zakat Infaq Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berdiri sejak tahun 2012 yang salah satu tujuannya adalah sebagai pusat pelatihan dan laboratorium bagi para mahasiswa/i yang memilih konsentrasi ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) menjadi calon amil zakat dan nadzir wakaf yang amanah dan profesional yang dibutuhkan umat. Karena perlu diketahui pula bahwa di program studi Manajemen Dakwah terdapat tiga konsentrasi untuk mata kuliah peminatan untuk mahasiswa/i semester 6, yaitu MHU (Manajemen Haji dan Umrah), MLKS (Manajemen Lembaga Keuangan Syariah), dan ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf).

Selama berdiri telah banyak kegiatan yang dilakukan oleh Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS MD). Salah satu kegiatan yang rutin dilakukan setiap tahunnya adalah program pemberdayaan para mustahik di sekitar UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Tujuan dari Program ini adalah pemberdayaan para mustahik dapat terbina dalam Program Pemberdayaan Sosial Entrepreneur atau mengubah mustahik menjadi muzakki.

Pada tahun 2023 ini, LAZIS MD UIN Syarif Hidayatullah Jakarta akan memberdayakan 850 mustahik dengan total keseluruhan dari tahun 2012 sampai tahun 2023 ini akan memberdayakan sebanyak 4247 Mustahik.

**PENGELOLA LABORATORIUM AMIL ZAKAT INFAK DAN SEDEKAH (LAZIS)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

Penanggung jawab	: 1. Dr. Gun Gun Heryanto, M.Si. 2. Dr. Fita Fathurokhmah, M.Si. 3. Dr. Rubiyannah, M.A. 4. Dr. Muhtadi, M.Si.
Pengarah	: Amirudin, M.Si.
Ketua Umum	: Dr. Muhamad Zen, S.Ag., M.A.
Sekretaris Umum	: Abdul Hafiz, S.Sos., M.A.
Ketua Harian	: Difa Baladissalam Murodhi
Sekretaris Harian	: Arifah Putri Sabela
Wakil Sekretaris Harian	: Izza Muzaiyanah
Bendahara Harian	: Salsabila Apsaranti
Wakil Bendahara Harian	: Erlin Anisa Yusrin
Divisi Fundraising	: 1. Alwayitri Tsaubiha 2. Itsuka As Syifa Zahra 3. Ferry Farhansyah 4. Tito Manarbuwono 5. Habibullah Ahmad 6. Griya Azizah
Divisi Pemberdayaan	: 1. Azah Nur Laeli 2. M. Rifaldi Syahputra 3. M. Sirojuddin Akbar 4. Eivara Nuzula 5. M. Samman Hamdi 6. Ayu Wandira

Gambar 1. Struktur Pengelola LAZIS MD

Sumber: Data Penelitian

Dalam struktur pengelola LAZIS MD, nampak terlihat dimana penanggung jawab, pengarah, ketua umum dan sekretaris umum dijabat oleh Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIKOM). Lalu, badan pengurus harian, serta divisi-divisi kerjanya diisi oleh mahasiswa/i Program Studi Manajemen Dakwah. Program pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS MD) berubah-ubah nama setiap tahun atau setiap satu periode kepengurusan, namun masih dengan fokus dan target penerima manfaat yang sama, yakni anak yatim, dhuafa, lansia, disabilitas dan pedagang kaki lima.

Program Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS MD) 2023 *part 1* yang pada tahun ini mengangkat tema “Tebarakan Kepedulian, Ciptakan Kebersamaan dan Mengabdikan kepada Masyarakat” telah berlangsung pada tanggal 12-17 Juni 2023. Kegiatan sosial ini bertujuan untuk membantu dan peduli terhadap masyarakat yang membutuhkan di sekitar UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Total ada 5 program yang telah dijalankan. Dimulai dari program CERDAS, BIDUAN, IDAMAN, MENDALI dan BERSATU. Dari semua itu jumlah mustahik yang telah disalurkan berjumlah 850 Mustahik. Di mana nantinya akan dikembangkan hingga mencapai target awal yakni 850 mustahik, di penyaluran Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS MD) 2023 *part 2*.

#### 1. CERDAS (Ceria Bersama Disabilitas)

Program yang dikhususkan untuk para disabilitas ini berlangsung 2 kali, yaitu pada tanggal 12 Juni di Sekolah Luar Biasa (SLB) Nur Asih Ciputat yang didedikasikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus dan yang kedua pada tanggal 15 Mei di Musholla As-Syifa yang dikhususkan untuk para tunanetra. Dari program ini

Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah menyalurkan bahan pangan serta uang kepada lebih dari 100 Mustahik.

#### 2. BIDUAN (Bingkisan Dhuafa Tahunan)

Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah melaksanakan kegiatan Sosial di Kampung Pemulung Roxy dan Kampung Sawah Ciputat bersama dengan lebih dari 100 keluarga Dhuafa pada Selasa, 13 Juni 2023. Hadirnya aktivitas ini bertujuan guna menaikkan nilai kekompakan dan solidaritas serta, memperkuat ikatan sosial antara masyarakat di Kampung Pemulung Roxy dan Kampung Sawah melalui partisipasi aktif dari masyarakat dan kerja sama.

Kegiatan selanjutnya berlangsung pada Selasa, 29 Agustus 2023. Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah melaksanakan kegiatan sosial di Pangrango, Bogor, Jawa Barat. Bersama dengan lebih dari 100 keluarga dhuafa. Hadirnya kegiatan ini, memperkuat solidaritas dan kebersamaan, serta ikatan sosial antara masyarakat dengan segenap keluarga besar Manajemen Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Kemudian, pada tanggal 17 September - 5 Oktober 2023 Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) bekerja sama dengan Sahabat Ummah, yaitu komunitas di bidang sosial yang berasal dari Bogor, Jawa Barat telah melaksanakan kegiatan sosial di sekitar kawasan kabupaten Bogor Jawa Barat. Bersama dengan 57 keluarga dhuafa.

#### 3. IDAMAN (Indahnya Memulakan Lansia)

Pada Kamis, 15 Juni 2023 Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS MD) telah melaksanakan kegiatan sosial di Musholla Asy-syifa dan sekitar lingkungan mushola tersebut bersama dengan lebih dari 120 lansia yang sebelumnya telah di data.

#### 4. MENDALI (Menabur Nikmat Pedagang Kaki Lima)

Pada Jumat, 16 Juni 2023, Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah mencurahkan bantuan pangan kepada lebih dari 100 pedagang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang ada di sekitar kampus 1 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang tersebar menjadi tiga titik lokasi, yaitu pada Jalan Triguna, Pesanggrahan, Triguna dan sekitaran Masjid Fathullah. Pada tanggal 16 Juni, 7 September, dan 12 September 2023, Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah memberikan bantuan berupa bahan pangan pada 250 pedagang kaki lima yang tersedia di sekitar kampus 1, 2, 3 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang terbagi menjadi beberapa titik lokasi, yaitu Pesanggrahan, sekitar Masjid Fathullah, Triguna, Legoso, dan Jalan Tarumanegara Ciputat Kota Tangerang Selatan.

#### 5. BERSATU (Berkah Santunan Yatim Piatu)

Pada Sabtu, 17 Juni 2023, Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) telah melaksanakan santunan dalam program "BERSATU" (Berkah Santunan Yatim Piatu) di Yayasan Cinta Yatim dan Dhuafa dan juga di Panti Asuhan Al Mubarakah Lebak Bulus Jakarta Selatan bersama dengan kurang lebih 100 anak yatim piatu.

### **Strategi**

Strategi bermula dari aksara Yunani strategos yang bermakna Jendral. Maka dari itu, kata strategi dalam sastra bermakna "seni dan Jendral". Kata ini menjuru kepada

hal yang menjadi target utama manajemen puncak suatu organisasi. Lebih khusus lagi, strategi merupakan penetapan misi organisasi, mengukuhkan tujuan organisasi melalui akumulasi kekuatan luar dan dalam, merancang ketentuan dan rancangan tertentu guna mencapai tujuan, dan memastikan jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan dan sasaran utama perusahaan bisa tercapai. organisasi tercapai. dicapai (Syafi'i Antonio, 2001). Sementara itu menurut Buzzel dan Gale (2013:778), strategi merupakan keputusan dan kebijakan terpenting yang diaplikasikan pada manajemen yang mempunyai dampak signifikan terhadap kompetensi layanan. Kebijakan dan keputusan ini lazimnya memerlukan sumber daya yang besar dan tidak mudah diganti.

### **Manajemen SDM**

James Stoner berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu mekanisme perencanaan, pengorganisasian, serta pengimplementasian upaya para anggota organisasi dan proses pelaksanaan segenap sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Tilon, 2013). Sementara itu sumber daya manusia merupakan sebuah aspek penting yang tersedia pada suatu organisasi, selain dari aspek modal dan aspek aktiva. Sumber daya manusia juga dimaknai sebagai individu yang bisa turut serta guna mencapai tujuan dari suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia diyakini sebagai aspek utama objek dan subjek pada operasi pembangunan (Mamik, 2016). Mamik mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia menjadi formasi sebuah sistem resmi yang tersedia pada suatu organisasi yang bermaksud untuk mengesahkan secara efisien dan efektif pengaplikasian kompetensi individu guna mencapai tujuan organisasi (Mamik, 2016).

Selain itu, terkandung empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan) atau biasa diketahui dengan singkatan POAC. Keempat fungsi tersebut harus saling berkelanjutan supaya dapat menghasilkan manajemen yang optimal sepadan dengan yang diinginkan oleh organisasi.

#### 1. Planning (perencanaan)

Perencanaan merupakan pemilih fakta dan penghubungan bukti nyata dan pembentukkan dan pengaplikasiqn perkiraan-perkiraan atau hipotesis-hipotesis demi masa mendatang melalui jalur mengeksplorasi dan merancang aktivitas yang diperlukan guna mencapai hasil yang diharapkan (Sukana, 2011). Mengesahkan tujuan dan menetapkan upaya-upaya guna mencapai tujuan. Salah satu aktivitas merancang tujuan organisasi dan diikuti dengan merancang strategi supaya tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan diawali dari analisis SWOT (peluang, ancaman, kelebihan, kekurangan).

Pada analisis SWOT, LAZIS MD memberi tugas kepada tim khusus yang terdiri dari sumber daya manusia yang profesional pada bidang tersebut. Selain itu, LAZIS MD juga melaksanakan silaturahmi dengan para senior terdahulu yang pernah menjadi bagian dari LAZIS MD, untuk bertanya perihal pengalaman mereka di LAZIS MD serta berbagi pengalaman di tempat magang yang harapannya bisa diterapkan pula pada kepengurusan selanjutnya. Setelah hal itu dilaksanakan, langkah selanjutnya membuat Standar Operasional Prosedur (SOP). Setelah SOP tercatat maka berlangsung pembagian tugas. Pada LAZIS MD, tugas dibagi sesuai dengan kapasitas masing masing anggota dan sesuai dengan penempatan saat

magang. Hal ini bertujuan agar antara apa yang dipelajari dengan apa yang di dapat di tempat magang dapat sejalan.

#### 2. Organizing (pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah penetapan, pengklasifikasian dan penstrukturan ragam aktivitas yang diperlukan guna mencapai tujuan, peletakkan individu-individu (pegawai), terhadap aktivitas-aktivitas ini, penyediaan aspek-aspek fisik yang sesuai untuk keperluan kerja dan penunjukkan hubungan kendali, yang ditimpakan kepada setiap individu dalam hubungannya dengan pengaplikasian setiap aktivitas yang diharapkan (Sukana, 2011). Mengatur tugas-tugas individu dan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan. Yaitu suatu aktivitas manajemen pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang didapat organisasi untuk melaksanakan strategi atau tujuan yang telah ditentukan serta mencapai tujuan organisasi.

Proses pengorganisasian ini dilakukan setelah SOP tercatat, Badan Pengurus Harian (BPH) membagikan tugas. Sebelum itu BPH kembali menjelaskan terkait divisi-divisi apa saja yang dapat dipilih agar anggota dapat menempatkan dirinya sendiri. Di samping itu, rapat diadakan untuk memilih ketua divisi yang masing-masing per program sesuai dengan potensi individu dan juga penilaian antar sumber daya yang ada.

#### 3. Actuating (pelaksanaan/penggerakan)

Pelaksanaan merupakan membangunkan dan menyongsong semua anggota organisasi supaya berkehendak dan berupaya dengan kuat guna mencapai tujuan secara ikhlas dan sesuai dengan perancangan dan ikhtiar pengorganisasian dari pihak pimpinan (Sukana, 2011). Setelah pendelegasian tugas, maka, setiap anggota menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan penempatan tiap-tiap divisi. Tentu saja, penempatan ini telah disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki setiap individu. Hal ini diharapkan dapat memaksimalkan kompetensi dari setiap anggota. Di samping itu, semua staf pelaksana program bekerja sama seefektif dan seefisien mungkin sejalan dengan fokus di divisi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Program yang dijalankan di LAZIS MD termasuk program penyaluran dan seminar sebagai program pelatihan bagi para anggota lembaga.

#### 4. Controlling (pengendalian / pengawasan)

Pengendalian bisa diartikan sebagai proses penetapan hal yang mestinya dicapai, yaitu standar, hal apa yang semestinya dilaksanakan, yaitu pengaplikasian dan jika harus melaksanakan rekonstruksi, sehingga pengaplikasian sejalan dengan strategi, yaitu sesuai standar (Sukana, 2011). Meninjau performa, membandingkan dengan tujuan, dan memutuskan tindakan-tindakan perbaikan. Yaitu, pengendalian sebuah aktivitas menguji tugas berlandaskan standar yang telah ditetapkan untuk dibentuk perbaikan atau perubahan. Setelah pelaksanaan, diadakan evaluasi. LAZIS MD memiliki dua program yaitu penyaluran dan seminar. Dalam penyaluran, terdapat bagian 1 dan bagian 2. Pada saat bagian 2 itu lebih kurangnya dilakukan selama seminggu, dan selama itu juga dilakukan pengawasan berupa rapat harian, setelah acara pun dilakukan rapat dan seterusnya. Selain itu, terdapat pula penempatan bergulir. Hal ini terjadi ketika BPH melihat adanya staf yang kurang baik dalam melaksanakan tugas, lalu mereka akan dipindah ke dalam divisi lain yang berbeda dari sebelumnya.



Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Edy, 2011)

a) Perencanaan.

Perencanaan merupakan aktivitas memprediksi kondisi tenaga kerja, supaya sejalan bersama kebutuhan organisasi yang efisien dan efektif. Proses perencanaan dilakukan oleh dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF, Badan Pengurus Harian (BPH) LAZIS MD, serta lembaga tempat magang anggota. Dalam proses ini dilakukan analisis SWOT dan penyusunan SOP.

b) Pengarahan dan Pengadaan.

Pengarahan adalah aktivitas menyalurkan petunjuk pada sumber daya agar bekerja efisien dan efektif untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF memberikan arahan terkait *job description* dan posisi/jabatan yang ada dalam kepengurusan LAZIS MD pada masa orientasi awal di kelas. Kemudian, memimpin proses pemilihan pengurus harian di kelas dengan metode voting. Mahasiswa/i diberitahukan bahwa terdapat dua kepengurusan yang pertama berfokus pada kinerja harian lembaga secara keseluruhan. Dengan pembagian kerja menjadi tugas tim, yakni Badan Pengurus Harian, divisi *fundraising* dan divisi pendayagunaan. Kedua, kepengurusan terkhusus dalam acara atau program yang dilaksanakan. Dengan pembagian divisi meliputi Badan Pengurus Harian (BPH), divisi acara, humas, perlengkapan, Publikasi Dokumentasi dan Dekorasi (PDD), dan sebagainya. Sedangkan pengadaan (*procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna mencapai sumber daya yang sejalan dengan kebutuhan organisasi. LAZIS MD tidak melakukan perekrutan dan seleksi, pada program Studi Manajemen Dakwah, ada 3 konsentrasi yaitu Manajemen Haji dan Umrah (MHU), Manajemen Lembaga Keuangan Syariah (MLKS) dan ziswaf, zakat infaq shadaqah dan wakaf (ZISWAF). Dari ketiga konsentrasi ini yang mempunyai laboratorium itu hanya ziswaf yaitu LAZIS MD, LAZIS MD ini bukan lembaga amil zakat infaq dan shadaqah namun laboratorium zakat infaq shadaqah dan wakaf, jadi disini wadah mahasiswa untuk belajar sebelum nanti mereka terjun ke dunia kerja. Pada semester 5 program studi Manajemen Dakwah terdapat beberapa konsentrasi, mahasiswa bisa memilih diantara ketiga konsentrasi ini, yang mana nantinya pemilih konsentrasi ZISWAF otomatis pada semester 6 akan menjadi pengurus LAZIS MD. LAZIS MD ini bersifat inklusif berarti tidak menerima anggota dari luar konsentrasi. LAZIS MD tidak menerima anggota selain dari konsentrasi ziswaf, adapun mahasiswa konsentrasi MHU atau MLKS yang ingin berkontribusi dalam LAZIS MD dipersilahkan namun tidak tercatat secara resmi pada Surat Keputusan yang dikeluarkan setiap tahunnya.

c) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah aktivitas mengatur sumber daya dengan menentukan klasifikasi kerja. Proses pengorganisasian ini dilakukan setelah SOP tercatat, Badan Pengurus Harian membagi tugas. Namun, sebelum itu BPH kembali menjelaskan terkait divisi-divisi yang dapat dipilih agar anggota dapat menempatkan dirinya sendiri sesuai dengan minat, pengalaman, dan latar belakang masing-masing. Lalu

rapat diadakan untuk menetapkan siapa yang pantas untuk mengisi posisi penting seperti koordinator divisi dan ketua divisi per program.

d) Pengendalian dan Pengembangan.

Pengendalian merupakan aktivitas mengendalikan sumber daya supaya mentaati peraturan organisasi dan bekerja sejalan dengan strategi. Sedangkan pengembangan adalah proses peningkatan potensi teknis, teoritis, konseptual dan moral dengan cara pelatihan dan pendidikan. Dalam LAZIS MD, untuk pengembangan SDM hanya dari pelatihan dan seminar saja. Pelatihan ada yang bersifat jangka panjang dan pendek. Pada jangka panjang tersebut, kuliah memungkinkan untuk dijadikan media pelatihan. Karena pada saat perkuliahan, mahasiswa diajarkan semua hal. Mulai dari cara kerja, sistem bahkan sampai pelayanan pada sebuah lembaga zakat. Dan itu sangat membantu mahasiswa saat menjadi bagian dari LAZIS MD. Jika untuk jangka pendek, terdapat magang. Mahasiswa Manajemen Dakwah wajib magang pada semester 5 menuju semester 6 baik lembaga swasta maupun pemerintah. Sehingga ilmu yang tidak diperoleh di bangku perkuliahan bisa diperoleh dari tempat magang yang tentunya bisa diterapkan sesuai potensi yang mahasiswa miliki. Pelatihan yang dilakukan oleh anggota LAZIS MD berasal dari bangku perkuliahan serta dari pengalaman magang secara langsung. Selama proses pelatihan ini berlangsung, anggota tidak merasakan suatu hambatan yang berarti.

Untuk pengendalian dilakukannya *controlling* berupa rapat harian, rapat setelah acara dan seterusnya. Pada rapat pleno dilakukan penilaian terhadap kinerja setiap anggota yang dilihat dari awal berjalannya program sampai program itu berakhir. Dimana seluruh bagian dari anggota kepengurusan LAZIS MD dikumpulkan oleh ketua program masing-masing, lalu bersama-sama mendiskusikan tentang bagaimana kinerja tiap individu selama fundraising hingga penyaluran. Adapun penilaian dari dosen diberikan setelah BPH melakukan rapat pertemuan dengan dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF, kemudian mereka memberi laporan terkait keadaan di lapangan. Setelah itu, barulah dosen memberikan penilaian akademik.

e) Kompensasi.

Kompensasi merupakan penyaluran balas jasa berupa barang dan uang. Pada LAZIS MD tidak ada kompensasi berupa uang dan barang, melainkan mahasiswa-mahasiswi yang tergabung dalam kepengurusan akan diberi nilai oleh dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF untuk penghargaan atas keikutsertaan dalam kepengurusan LAZIS MD. Nilai ini menjadi kompensasi dikarenakan merupakan kewajiban mahasiswa untuk memenuhi standar kelulusan dalam penilaian mata kuliah.

f) Pengintegritasan dan Pemeliharaan.

Pengintegritasan merupakan aktivitas dalam mempersatukan kepentingan organisasi, sementara pemeliharaan bermaksud memajukan kondisi fisik, mental, dan loyalitas konsisten ingin bekerja hingga pensiun. Dalam proses ini adanya *rolling* dalam kerja untuk tetap dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dimana jika terlihat ada anggota yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya, maka yang bersangkutan akan di-*rolling* ke divisi lain. Sehingga diharapkan semua anggota dapat lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya.

g) Kedisiplinan dan Pemberhentian.

Kedisiplinan adalah resep terpenuhinya tujuan organisasi dan pemberhentian merupakan berakhirnya hubungan kerja individu dengan suatu lembaga. Di LAZIS MD tidak terjadi pemberhentian kerja dikarenakan keterlibatan dalam organisasi merupakan sebuah kewajiban bagi mahasiswa yang memilih peminatan ZISWAF.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) dalam meningkatkan pelayanan telah memenuhi keempat fungsi manajemen, yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating and Controlling*). Serta telah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Dimana proses perancangan hingga evaluasi dilaksanakan melalui cara sistematis, yang diawali dengan penyusunan SOP berdasarkan analisis SWOT. Kemudian pada pelaksanaannya, setiap anggota menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan penempatan divisi masing-masing. Tentu saja, penempatan ini telah disesuaikan dengan potensi yang dimiliki setiap individu, dan nantinya akan dilakukan evaluasi oleh BPH dan dosen pengampu mata kuliah peminatan ZISWAF. Jika ada anggota yang dinilai kurang baik dalam menjalankan tugasnya, maka yang bersangkutan akan di-rolling ke divisi lain. Keseluruhan strategi di atas telah dijalankan dan berdampak positif dalam peningkatan pelayanan LAZIS MD.

### **Saran**

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis dan memberikan saran strategis terkait pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan taraf pelayanan di Laboratorium Amil Zakat Infaq Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan menerapkan pendekatan penelitian kualitatif, kami melakukan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk mengevaluasi praktik manajemen SDM yang sedang diterapkan.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti merekomendasikan Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) untuk

1. Penyusunan Rencana Pengembangan SDM

Menyusun rencana strategis untuk pengembangan SDM yang terfokus dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rencana ini dapat mencakup identifikasi kebutuhan organisasi, program pengembangan keterampilan, dan pengenalan inovasi terkini dalam industri.

2. Pemetaan dan Analisis Kebutuhan Keterampilan

Melakukan analisis mendalam terkait keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan optimal. Dengan pemetaan ini, organisasi dapat merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan ekspektasi pelanggan.

3. Manfaatkan Analisis Sosial Media Untuk Keperluan Organisasi

Menerapkan media sosial dalam manajemen SDM, seperti platform sosial media *Instagram* atau aplikasi lainnya. Ini dapat meningkatkan efisiensi, menjangkau lebih luas dan memudahkan akses informasi terkait SDM.

4. Pengembangan Kultur Organisasi yang Berorientasi Kolaborasi Pelayanan di lingkungan Kampus Terkhusus di lingkup Fakultas tersendiri

Membangun budaya organisasi yang memprioritaskan pelayanan dengan mempromosikan nilai-nilai seperti responsif, fleksibel dan orientasi pada kepuasan pelanggan dan orientasi kolaborasi dalam mendukung program-program kemanusiaan dan bantuan-bantuan amal. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi mahasiswa maupun masyarakat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, sesuai dengan tridarma perguruan tinggi tidak lain adalah pengabdian kepada masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Syafi'i. (2001). *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Penerbit Gema Insani
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management: an integrated approach*. Boston: MA Cengage Learning.
- John Bratton, J. G. (2017). *Human Resource Management, 6th Edition: Theory and Practice*. London: Palgrave.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Mangkuprawira, Syafry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Miles, Mathew B., dan A. Michael Huberman. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Murodhi, D. B. (2023). *Buletin Lazis MD 2023 NEW*. Diakses November 2023, dari studocu.com: <https://www.studocu.com/id/document/universitas-islam-negeri-syarif-hidayatullah-jakarta/manajemen-zakat-dan-kaf/buletin-lazis-md-2023-new/74798390>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v1i3.21>
- Nurdian, H. (2016). *Implementasi Fungsi Manajemen Menurut Robbins dan Coulter Pada Laboratorium Amil Zakat Infak Sedekah Manajemen Dakwah (LAZIS MD)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Program Studi Manajemen Dakwah. Retrieved November 2023, from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/32294>
- Sari, Sintia Yolanda (2019) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENCAPAI TARGET ZAKAT DI INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG BENGKULU*. Diploma thesis, IAIN BENGKULU.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Tilon, D.A. (2013). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RESTORAN A&W TOMORROW SURABAYA. *Agora*, 1(3), 1106-1114.

Wahyu, O., Lutfihyanto, A., Sendow, G. M., Samadi, R. L (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA INDIVIDU DI ORGANISASI ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN (AJI) MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 9-22. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41113>

Wahyudi, A. S. (1996). *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berpikir*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.