

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
(SDI) DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA AMIL ZAKAT
NASIONAL (LAZNAS) DI PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas
Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru untuk
Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE.)*

OLEH :

FADLUL RIFKY EKA PUTRA
NPM : 182310040

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

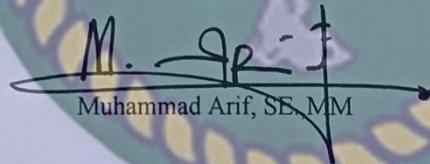
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 15 Maret 2022 Nomor : 093 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 15 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama | : Fadhul Rifky Eka Putra |
| 2. NPM | : 182310040 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 08.00 – 09.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 95,6 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

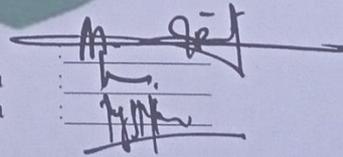
PANITIA UJIAN

Ketua


Muhammad Arif, SE, MM

Dosen Penguji :

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1. Muhammad Arif, SE.,MM | : Ketua |
| 2. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy | : Anggota |
| 3. Boy S. Bakhri, SE, M.Sc,Ak | : Anggota |





Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجامعة الإسلامية الزيتونية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fal@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

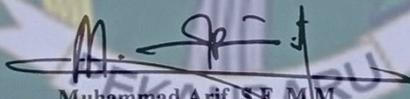
Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Fadlul Rifky Eka Putra
NPM : 182310040
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E, M.M.
Judul Skripsi : Strategi Implementasi Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru

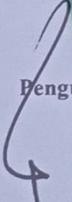
Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI

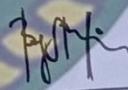
Ketua


Muhammad Arif, S.E, M.M.
NIDN. 1028048801

Penguji I


Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.
NIDN. 1025066901

Penguji II


Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak.
NIDN. 1012097002

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau




Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الربيونية

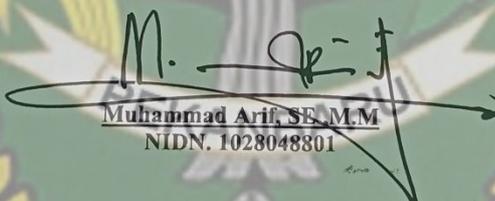
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fadlul Rifky Eka Putra
NPM : 182310040
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, SE.MM
Judul Skripsi : Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional Di Pekanbaru.

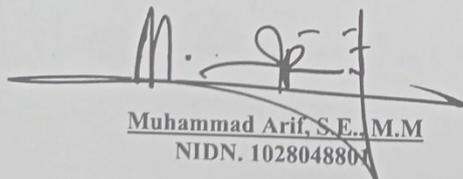
Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (SI) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing


Muhammad Arif, SE, M.M
NIDN. 1028048801

Turut Menyetujui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
 الجامعة الإسلامية البروتية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fal@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Fadlul Rifky Eka Putra
 NPM : 182310040
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Pembimbing : Muhammad Arif, SE.MM
 Judul Skripsi : Strategi Implementasi Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru.

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	16 maret 2021	Muhammad Arif, S.E.MM	Perbaikan Latar Belakang Masalah BAB 1	[Signature]
2	23 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E.MM	Perbaikan pada BAB 2	
3	07 April 2021	Muhammad Arif, S.E.MM.	Perbaikan pada BAB 3	
4	16 Mei 2021	Muhammad Arif, S.E.MM.	Perbaikan pada sistematika penulisan	
5	20 Oktober 2021	Muhammad Arif, S.E.MM.	ACC Proposal	
6	06 Desember 2021	Muhammad Arif, S.E.MM	Perbaikan BAB IV	
7	10 Desember 2021	Muhammad Arif, S.E.MM	Perbaikan BAB V	
8	13 Desember 2021	Muhammad Arif, S.E.MM	ACC Munaqasah	

Pekanbaru, 23 Maret 2022
 Diketahui Oleh,
 Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulhifi, M.M., M.E.Sy
 NIDN. 1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadlul Rifky Eka Putra

NPM : 182310040

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan apabila dikemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 28 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan

Fadlul





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 0233 /A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Fadlul Rifky Eka Putra
NPM	182310040
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Januari 2022

an, Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.
NIDN: 1018087501

ABSTRAK

STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL (LAZNAS) DI PEKANBARU

OLEH

FADLUL RIFKY EKA PUTRA

182310040

Penelitian ini di latar belakang oleh berkembang pesatnya Lembaga zakat di Indonesia dan pengelolaannya di butuhkan amil yang memiliki kompetensi dengan manajemen zakat. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru.. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui bagaimana strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru. Penelitian ini di lakukan di LAZISMU Pekanbaru, LAZ IZI Riau, LAZ Dompot Dhuafa Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian adalah Pimpinan, bagian Penghimpunan, bagian pendistribusian. Teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah penyiapan data, editing, pengkodean, dan penyajian data.. Hasil penelitian adalah bahwa di LAZISMU Pekanbaru, LAZ IZI Riau dan LAZ Dompot Dhuafa Riau sudah menerapkan manajemen sumber daya insani yang baik dalam pengembangan lembaga amil zakat, menerpakan prinsip dan sifat yang ada pada Rasulullah SAW yaitu Sidiq (kejujuran), Amanah (bertanggung jawab), Fathonah (kecerdasan), Tabligh (komunikatif) dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga amil zakat.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber daya insani, Lembaga amil zakat, Strategi Pengembangan.

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION STRATEGY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) IN DEVELOPING THE NATIONAL AMIL ZAKAT INSTITUTION (LAZNAS) IN PEKANBARU CITY

BY

FADLUL RIFKY EKA PUTRA

182310040

This study is motivated by the rapid development of zakat institutions in Indonesia, therefore the institutions should have *amil*s whose high competence in zakat management. The problem formulation of this study is how the implementation strategy for Human Resource Management (HRM) in developing the National Amil Zakat Institution (LAZNAS) in Pekanbaru city. This study was conducted at LAZISMU Pekanbaru, LAZ IZI Riau, and LAZ Dompot Dhuafa Riau. The type of study is descriptive qualitative research. The informants of this study consist of the leaders, the collection division, and the distribution division of LAZNAS. The data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The process of data analysis consists of data preparation, editing, coding, and data presentation. The results of the study show that LAZISMU Pekanbaru, LAZ IZI Riau and LAZ Dompot Dhuafa Riau have implemented good human resource management in developing their institutions, and applied the principles and characteristics that exist in the Messenger of Allah, namely Sidiq (honesty), Amanah (responsible), Fathonah (intelligence), Tabligh (communicative) in the management and development of their Amil Zakat institutions.

Keywords: *Management, Human Resources, Amil Zakat Institutions, Development Strategy.*

المخلص

استراتيجية تنفيذ إدارة الموارد البشرية (س.د. إي) في تطوير وكالة الزكاة
الوطنية (لازناس) بباكنبارو

فضل الريفكي إيكابوترا

182310040

خلفية هذا البحث بالتطور السريع لوكالة الزكاة في إندونيسيا وتتطلب الإدارة عامل لديه اختصاص في إدارة الزكاة. إن صياغة المشكلة في هذا البحث هي كيفية استراتيجية تنفيذ إدارة الموارد البشرية (س.د. إي) في تطوير وكالة الزكاة الوطنية (لازناس) بباكنبارو. يهدف هذا البحث إلى معرفة كيفية استراتيجية تنفيذ إدارة الموارد البشرية (س.د. إي) في تطوير وكالة الزكاة الوطنية (لازناس) بباكنبارو. يقام هذا البحث في لازسمو باكنبارو، لاز إيزي رياو، لاز صندوق الضعفاء رياو. نوع البحث المستخدم هو بحث نوعي وصفي. مخبرو البحث هم القيادة وقسم التحصيل وقسم التوزيع. تقنية جمع البيانات هي المقابلة والملاحظة والتوثيق. تقنيات تحليل البيانات هي إعداد البيانات وتحريرها وترميزها وعرضها. نتائج البحث هي أن لازسمو باكنبارو، لاز إيزي رياو، لاز صندوق الضعفاء رياو قد نفذوا إدارة جيدة للموارد البشرية في تطوير وكالة عامل الزكاة، وتطبيق المبادئ والخصائص الموجودة في رسول الله: الصديق (الصدق)، الأمانة (المسئولة)، الفطنة (الذكاء)، التبليغ (الاتصالية) في إدارة وتطوير وكالة الزكاة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الموارد البشرية، وكالة عامل الزكاة، استراتيجية التنمية.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah bersyukur pada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan juga keberkahan sehingga penulis di berikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi, yang ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) pada program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Sholawat beserta salam penulis hadiah kan untuk penghulu alam, junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang dapat di rasakan pada saat sekarang ini.

Lembaga amil zakat untuk menjadi berkembang dan maju sangat di pengaruhi oleh kualitas dari sumber daya insani dalam pengelolaannya. Oleh karena itu peran sumber daya insani menjadi faktor utama dalam pengembangan lembaga amil zakat. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yaitu lembaga amil zakat yang berada di kota pekanbaru.

Alasan mengapa penulis membahas tentang Strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat di pekanbaru adalah untuk mengetahui bagaimana strategi dan juga peranan sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat yang ada di pekanbaru.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung .Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam, Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy.
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Muhammad Arif, SE. MM. Sekaligus dosen pembimbing yang di tengah kesibukannya telah meluangkan waktu membimbing serta banyak memberikan ilmu, ide-ide, motivasi agar menjadikan karya ini lebih baik.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Karyawan dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah mempermudah urusan mahasiswa dalam akademik.
6. Kepada pimpinan dan juga amil di lembaga amil zakat Dompot Dhuafa Riau, Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau dan LAZISMU Pekanbaru, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat disetujui.

Pekanbaru, 5 Januari 2022

Penulis

Fadlul Rifky Eka Putra
NPM : 182310040

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori Strategi	13
1. Pengertian Strategi.....	13
2. Fungsi Strategi.....	14
3. Tahapan Proses Strategi.....	15
B. Teori Manajemen	18
1. Pengertian Manajemen	18
2. Fungsi Manajemen	20

C. Teori Sumber Daya Insani	21
1. Pengertian Sumber Daya Insani (SDI)	20
2. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI).....	24
3. Pendekatan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI)	25
4. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) Dari Persepektif Islam	27
5. Perencanaan Sumber Daya Insani	29
6. Penerapan Sumber Daya Insani	30
7. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani.....	32
D. Teori Pengembangan Organisasi.....	33
E. Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS).....	34
1. Pengelolaan Zakat.....	39
2. Penghimpunan Zakat	42
3. Pendsitribusian Zakat	42
F. Penelitian Relevan.....	45
G. Konsep Operasional	47
H. Kerangka Berfikir.....	48

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	51
C. Subjek Dan Objek Penelitian.....	51
D. Informan Penelitian.....	51
E. Sumber Data Penelitian.....	52

F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Teknik Pengolahan Data	54
H. Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
1. Sejarah Kota Pekanbaru.....	57
2. Visi Kota Pekanbaru	60
3. Wilayah Geografis	62
4. Profil Lazismu Pekanbaru	64
5. Profil Laz Izi Riau	66
6. Profil Laz Dompot Dhuafa Riau.....	70
B. Deskripsi Hasil Temuan.....	72
1. Informan Penelitian	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian	140
1. <i>Sidiq</i>	141
2. <i>Fathonah</i>	146
3. <i>Amanah</i>	150
4. <i>Tabligh</i>	155

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	160
B. Saran.....	162

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZ) Di Pekanbaru 2021	5
Tabel 2. Data Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yang Di Jadikan Objek Penelitian 2021	6
Tabel 3. Jumlah Dana Yang Terhimpun 3 Tahun Terakhir	8
Tabel 4. Data Jumlah Dana Yang Di Distribusikan Pada 3 Tahun Terakhir	9
Tabel 5. Konsep Operasional	49
Tabel 6. Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 7. Data Responden	74
Tabel 8. Hasil wawancara dengan bapak yurnal edward	75
Tabel 9. Hasil wawancara dengan bapak Agung Pramuryantio	83
Tabel 10. Hasil wawancara dengan bapak Tris Sutrisno	89
Tabel 11. Hasil wawancara dengan bapak Abu Daud.....	98
Tabel 12. Hasil Wawancara dengan bapak Muhammad Irwan.....	106
Tabel 13. Hasil wawancara dengan bapak Atriadi.....	113
Tabel 14. Hasil wawancara dengan bapak Hendi Mardika.....	121
Tabel 15. Hasil wawancara dengan bapak Andri Mahardika	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 2. Logo Kota Pekanbaru.....	60
Gambar 3. Peta Wilayah Kota Pekanbaru.....	64
Gambar 4. Struktur Badan Pengurus Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah Pekanbaru.....	66
Gambar 5. Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Riau	69
Gambar 6. Struktur Organisasi lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Riau	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- Lampiran 2. Surat Riset
- Lampiran 3. Instrumen Wawancara
- Lampiran 4. Surat Balasan Riset
- Lampiran 5. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam cerminan seorang muslim haruslah mempunyai kemampuan dalam bekerja secara efektif agar pekerjaan itu dapat terselesaikan secara cepat dan tepat. Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang bermakna berhasil atau sesuatu yang dilakukan dengan hasil yang baik. Dengan demikian makna Efektivitas adalah proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai dengan biaya, waktu dan juga jumlah personal yang telah ditetapkan.

Dalam pencapaian tujuan perlu strategi dan manajemen yang bagus agar rencana yang disusun dari awal hingga pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi terlaksana dengan lancar. Dengan penggunaan strategi yang telah dirancang maka tujuan perusahaan yang hendak dicapai dengan mudah dapat di dapatkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai dan memajukan perusahaan atau organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia adalah menghubungkan Sumber Daya Manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. (Zulkifli, 2016: 154). Sumber Daya Insani (SDI) adalah

orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai syariah. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan e fektivitas sumber daya insani (SDI) dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Sumber daya insani (SDI) merupakan asset yang paling berharga, oleh karena itu perusahaan wajib menjaga dan mensejahterakan sumber daya insani yang berada di dalam perusahaan, agar perusahaan berjalan dengan lancar dan produktif. Dalam islam untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) mengacu pada Al Quran Dan sunah Rasulullah SAW.

Allah SWT berfirman yang mana setiap manusia harus bekerja dan memperoleh pahala dari setiap pekerjaan yang baik dalm pekerjaannya yang terdapat dalam surat Al Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفُ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan be ban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya.

Maaapkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir." (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 286)

Islam sangat konsen dalam pengelolaan sumber daya insani yang mana sesuai dengan ketentuan islam. Setiap sumber daya insani yang telah di berikan amanah di muka bumi. Dengan rasa memiliki amanah dan tanggung jawab sumber daya insani akan meningkatkan kualitas dan produktivitas di dalam organisasi ataupun perusahaan.

Salah satu bentuk organisasi atau lembaga adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). Lembaga Amil Zakat Nasional adalah institusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, sosial, dan kemashlahatan umat Islam. yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat untuk membantu dan membangun masyarakat yang berhak menerima. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat dan meningk atkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan. Untuk sistem pengelolaan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) diatur dalam UU NO 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang isinya mengatur tentang pelaksanaan pengelolaan zakat yang di mulai dari perencanaan hingga tahap penyaluran dan di pergunakan. Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) tersebar di seluruh Indonesia dan setiap daerah memiliki kantor cabang yang di namakan Lembaga Amil Zakat Daerah (LAZDA).

Untuk memudahkan dalam pengelolaan zakat, Lembaga Amil Zakat (LAZ) ada di setiap daerah yang memungkinkan peluang besar terhadap peningkatan peangumpulan zakat. Pertumbuhan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) sudah mulai berkembang dan tumbuh menjadi lembaga pengelola zakat yang menjadi kepercayaan masyarakat untuk berzakata di buktikan dengan banyaknya Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang berdiri dan berkembang dalam pendistribusian zakat.

Seiring dengan perkembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Indonesia yang semakin pesat tak luput dari hambatan dan tantangan yang di hadapi oleh Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). Tidak hanya masalah regulasi administrasi dan tata kelola yang baik berbasis syariah (*good sharia governance*), Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZ) juga kerap bermasalah dalam hal standar pelaporan keuangan, sumber daya insani yang kompeten dan paraktik akuntabilitas serta transparansi.

Kota Pekanbaru adalah ibu kota provinsi Riau yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan berbudaya melayu dengan luas wilayah 8.915.016 KM₂ dan jumlah penduduk 1.146.025 juta jiwa (2020) yang sebagian besar penduduknya bekerja di sektor jasa dan perdagangan. Dan mayoritas beragama islam. Yang mana jumlah umat islam di pekanbaru adalah 30,582 orang (data statistik sektoral kota Pekanbaru 2020). Dalam beberapa tahun terakhir kota pekanbaru mengalami perkembangan yang pesat baik itu dari sektor pembangunan maupun sektor perekonomian.

Sehingga menjadi peluang besar untuk perkembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang ada Pekanbaru. Adapun Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang berada di pekanbaru sebagai berikut

Tabel 1. Data Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru 2022

No	Nama Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS)	Alamat
1	LAZ Swadaya Ummah	Jl. Soekarno hatta No. 70, Delima, kota Pekanbaru,riau 28289
2	LAZ Inisiatif Zakat Indonesia riau	Tangerang Barat, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125
3	LAZ Dompot Dhuafa Riau	Komplek perkantoran Soekarno Hatta Square, Jl. Arifin Ahmad, 10, Tangerang Tengah, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau, 28125
4	LAZISMU Pekanbaru	Jl. Datuk Setia Maharaja No.5, Tangerang Selatan, Kec Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau, 28125
5	LAZ DT Peduli Pekanbaru Riau	Jl. Soekarno Hatta No 12, Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekan baru,28294
6	LAZIS Dewan Dakwaah Riau	Jl. Melati Gg. Pelita No.15, Harjosari, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156
7	LAZ Rumah Zakat Riau	perkantoran Grand Sudirman Blok C-8 Jl. Datuk Setia Maharaja/Parit Indah, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28125
8	LAZNAS Rumah Yatim Pekanbaru	Jl. Rajawali No.44, Kp. Melayu, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122
9	LAZNAS Baitul Mall Hidayatullah (BMH)	Jl. Hangtuah Ujung, Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28131
10	LAZNAS Prakarsa Manusia PKPU Riau	Jl. Paus Ujung No.1b, Tengkerang Barat., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125

Sumber: Data olahan 2022

Objek penelitian yang di gunakan adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang terdaftar oleh kemenag maupun swasta yang berdomisili di Pekanbaru Dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera perlu adanya sumber daya insani yang berkualitas dalam pengelolaan zakat dan pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS).

Tabel 2. Data Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang di jadikan objek penelitian 2022

No	Nama Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS)	Jumlah Amil	Alamat
1	LAZ Inisiatif Zakat Indonesia Riau	8 Amil	Tangkerang Barat, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125
2	LAZ Dompot Dhuafa Riau	11 Amil	Komplek perkantoran Soekarno Hatta Square, Jl. Arifin Ahmad, 10, Tangkerang Tengah, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau, 28125
3	LAZISMU Pekanbaru	12 Amil	Jl. Datuk Setia Maharaja No.5, Tangkerang Selatan, Kec Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau, 28125

Sumber: Data olahan 2022

Dari data tabel diatas Jumlah amil pada LAZ Inisiatif Zakat Indonesia Riau berjumlah 8 Orang Amil, Dompot Dhuafa berjumlah 11 orang Amil, LAZ Swadaya Ummah berjumlah 9 orang Amil, LAZISMU Pekanbaru berjumlah 12 orang Amil.

Menurut hasil wawancara antara penulis dan pimpinan lembaga Amil Zakat yang ada di Pekanbaru diantaranya bapak Ali Bastoni selaku

pimpinan LAZ Dompot Dhuafa Riau menyatakan bahwa Indikator berkembangnya Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) adalah dengan Kualitas Sumber Daya Insani yang kompeten dalam manajemen dana Zakat, pelatihan dan training para amil zakat, program pemberdayaan masyarakat. Menurut bapak H Yurnal Edward SE., M.Si., Ak., Ca bendahara pengurus LAZISMU Pekanbaru menyebutkan indikator pengembangan Lembaga Amil Zakat adalah dengan membentuk kelas upgrading para calon Amil dan Amil zakat mengenai manajemen zakat, Penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya di bidang tertentu, bekerja sama dengan masjid dan lembaga lainnya dalam upaya pemberdayaan dan pendistribusian dana zakat, membuat kelas / sekolah Amil,

Bapak Abu Daud selaku Pimpinan IZI Riau menyebutkan indikator pengembangan Lembaga Amil Zakat adalah dengan pelatihan dari perusahaan, mandiri, kelompok dalam pelayanan, *public speaking*. Kerja sama tim dalam pengelolaan penghimpunan, penyaluran dana zakat, pelatihan Amil dengan program mengenai fikih zakat dan manajemen zakat, training dalam pelayanan dengan muzakki dan mustahik, pengembangan karir Amil zakat.

Adapun indikator pendukung lainnya adalah besarnya jumlah dana yang di himpun dan di distribusikan, penghargaan yang di berikan kepada LAZNAS tersebut dari pihak yang memiliki kewenangan untuk mengaudit dan juga menilai standar dan kualitas manajemen LAZNAS tersebut.

Tabel 3. Jumlah dana yang terhimpun 3 tahun terakhir

No	Nama LAZNAS	Dana yang terhimpun (Rp)		
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Dompot Dhuafa Riau	Rp 4.194.345.354	Rp 4.247.589.902	Rp 4.344.523.495
2	LAZISMU Pekanbaru	Rp 1.849.086.830	Rp 1.961.867.839	Rp 1.720.717.481

Sumber: Dompot Dhuafa Riau Dan LAZISMU Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas penulis memperoleh dari pimpinan cabang Dompot Dhuafa Riau jumlah penghimpunan dana Zakat pada tahun 2018-2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2018 sebesar Rp 4.194.345.354 . Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar Rp 4.247.589.902. pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar Rp 4.344.523.495. dan di peroleh data dari Bendahara Pengurus Lazismu Pekanbaru yang mana penghimpunan dana di LAZISMU Pekanbaru mengalami fluktuatif yang mana di tahun 2018 sebesar Rp 1.849.086.830. Pada tahun 2019 sebesar Rp 1.961.867.839. pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar Rp 1.720.717.481.

Dari data tabel diatas penulis menduga jumlah dana yang terhimpun pada setiap tahunnya adalah indikator yang menunjukkan bahwa pengembangan Lembaga Amil Zakat Semakin maju. Dan untuk menghimpun dana zakat yang besar di butuhkan Sumber Daya Insani yang berefektiv dan berkualitas.

Tabel 4. Data jumlah dana yang di distribusikan pada 3 tahun terakhir

No	Nama LAZNAS	Dana yang di distribusikan		
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Dompot Dhuafa	Rp 3.441.458.773	Rp 4.009.740.395	Rp 3.953.161.619
2	LAZISMU Pekanbaru	Rp 881.723.766	Rp 1.453.127.793	Rp 1.644.984.800

Sumber: Dompot Dhuafa Riau Dan LAZISMU Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas penulis memperoleh dari pimpinan Dompot Dhuafa jumlah pendistribusian dana zakat pada tahun 2018 -2020 mengalami fluktuatif . pada tahun 2018 mendsitribusikan sebesar Rp 3.441.458.773. Pada tahun 2019 dengan dana yang didistribusikan sebesar Rp 4.009.740.395. Pada tahun 2020 dana yang didistribusikan sebesar Rp 3.953.161.619. Dan data yang di peroleh dari pimpinan LAZISMU Pekanbaru dana yang di distribusikan oleh LAZISMU Pekanbaru pada setiap tahunnya mengalami peningkatan untuk pendistribusian. Pada tahun 2018 dana yang didistribusikan sebesar Rp 881.723.766. pada tahun 2019 Rp 1.453.127.793.dan tahun 2020 mengalami peningkatan dana yang di distribusikan sebesar Rp 1.644.984.800.

Penulis menduga dengan semakin besar dana yang terhimpun di salurkan kepada masyarakat maka akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan pneranan lembaga amil zakat yang tepat sasaran dan pencaspisn tujuan dalam pendistribusian.

Oleh karena itu Sumber Daya Insani (SDI) menjadi fokus dan kunci terbesar dalam menjalankan fungsi operasional Lembaga Amil Zakat sehingga dalam praktiknya di harapkan memeberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapain tujuan yaitu penghimpunan, penyaluran dan pemberdayaan dana zakat.

Sehubungan dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul “**Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru**”.

B. Batasan masalah

Dari jumlah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru, Penulis mengambil sampel/ Informan Penelitian dari jumlah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang bersedia untuk diteliti dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, dan kondisi yang masih pandemi covid-19. Adapun Daftar LAZNAS yang Menjadi objek penelitian adalah

1. LAZ Inisiatif Zakat Indonesia riau
2. LAZ Dompot Dhuafa
3. LAZISMU Pekanbaru.

C. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi mengenai ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Insani (SDI) dan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis, masyarakat umum dan lembaga yang terkait Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dibahas mengenai kajian teori/konsep yang mencakup kajian teori yang dijadikan patokan dan pedoman dalam penelitian. Konsep-konsep ini diantaranya pengertian efektivitas, Sumber Daya Insani (SDI), pengertian Lembaga Amil Zakat (LAZ) pendekatan dan pengukuran efektivitas SDI, hukum Islam tentang

Sumber Daya Insani(SDI), tinjauan penelitian terdahulu, definisi konsep operasional, karangka berpikir

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan mengenai lokasi Penelitian, jenis dan sumber data, metode penelitian, populasi dan Informan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Deskripsi Hasil Temuan, Strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru, dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* (terdiri dari dua kata, *stratos* yang berarti militer; dan *ag* yang berarti memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Konsep ini sangat relevan dengan situasi pada zaman dahulu sering diwarnai dengan peperangan, dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar dapat selalu memenangkan perang.

Menurut (Clausewitz, 2013) termuat dalam (Yunus 2016: 10), strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dalam pemaknaan kamus besar bahasa Indonesia strategi bermakna taktik, ilmu menggunakan sumberdaya manusia untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam berperang, rencana langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dalam perang.

Arnoldo C. Hax dan Nicholas S. Manjuluk (1991) dalam (Chaniago, Volume 12: 2014) mendefinisikan bahwa strategi sebagai cara dalam menuntun lembaga pada sasaran utama pengembangan nilai korporasi, kapabilitas

Manajerial, tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang menghubungkan pengambilan keputusan strategik dan operasional pada seluruh tingkat hirarki dan melewati seluruh lini lapisan.

Dapat di simpulkan strategi adalah taktik, cara, metode dengan memanfaatkan sumber daya yang bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi atau lembaga secara bersama sama. Strategi di gunakan untuk menjawab tantangan dari internal maupun eksternal organisasi atau lembaga. Dengan perencanaan dan implementasi sttrategi yang bagus dan matang maka tujuan dan cita cita organisasi dapat mudah di capai. Dalam penelitian ini strategi dapat di aertikan sebagai alat, cara dengan memanfaatkan sumber daya yang ada Dalam lembaga amil zakat nasional yang ada di pekanbaru seperti sumber daya inasi dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru.

2. Fungsi Strategi

Menurut Assauri (2016:7) fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Maka ada enam fungsi yang harus dilakukan secara stimultan, yaitu:

- a. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain (anggota).
- b. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dan lingkungannya.

- c. Memanfaatkan dan mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
- d. Menghasilkan dan membangkitkan sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
- e. Mengkoordinasikan serta mengarahkan kegiatan dan aktivitas organisasi yang akan dilaksanakan kedepan.
- f. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.

3. Tahapan proses strategi

Menurut David dan David (2015) proses manajemen strategi terdiri atas 3 tahapan yaitu formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

a. Formulasi strategi

Formulasi strategi termasuk di dalamnya mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menentukan tujuan jangka panjang, merumuskan alternative strategi, dan memilih strategi mana yang akan di gunakan. Penyusunan strategi harus memutuskan strategi mana yang banyak menguntungkan. Strategi menentukan keunggulan kompetitif jangka panjang yang di topangi oleh kualitas sumber daya insani yang ada di dalam suatu perusahaan.

b. Implementasi strategi

Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan membeberdayakan system informasi. Dan menghubungkan kinerja karyawan dengan kinerja organisasi. Suksesnya implementasi strategi di pengaruhi oleh kemampuan manejrial dalam memberikan motivasi kepada para pekerja di dalam suatu lembaga atau perusahaan.

Widjajakusuma dan Yusanto (2002:107) mengemukakan bahwa implementasi bertumpu pada alokasi pengorganisasian SDM. Aktivitas ini mencakup distribusi kerja diantara individu dan kelompok kerja dengan mempertimbangkan tingkatan manajemen, tipe pekerjaan, pengelompokan bagian pekerjaan serta mengusahakan agar bagian-bagian itu menyatu seluruhnya dalam sebuah tim sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Suatu tim dimana seluruh anggotanya bersinergi dalam kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi.

c. Evaluasi strategi

Evaluas strategi merupakan tahapan terkahir di dalam manajemen strategi. Evaluasi strategi di gunakan untuk mendapatkan informasi kapan startegi tidak dapat berjalan. Semua strategi dapat di modifikasi dan di sesuaikan di masa mendatang karena faktor internaldan eksternal secara konstan berubah. Tiga aktivitas dasar dalam evaluasi strategi yaitu

meninjau ulang faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar strategi saat ini, mengukur kinerja, serta mengambil tindakan korektif.

Penilaian ini biasanya dilakukan secara berkala dan berjenjang, program kerja tahunan dievaluasi bersamaan dengan selesainya program tersebut. Kemudian seluruh program dinilai secara keseluruhan pada akhir tahun anggaran. Serta pada rapat ini dilakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kesesuaian perjalanan organisasi dengan strategi induk, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi berupa perbaikan dan penyesuaian terhadap strategi induk (Widjajakusumo dan Yusanto, 2002:108).

4. Manfaat strategi

Greenley dalam David (2009: 26) menyatakan manfaat utama dari manajemen strategi ialah :

- a. Memungkinkan identifikasi, memprioritaskan, dan pemanfaatan peluang yang muncul.
- b. Menyediakan pandangan yang objektif tentang persoalan-persoalan manajemen.
- c. Mempresentasikan sebuah kerangka kerja untuk aktivitas koordinasi dan control yang lebih baik.
- d. Menimbulkan efek-efek dari kondisi dan perubahan yang tidak menguntungkan.
- e. Memungkinkan keputusan-keputusan besar yang mampu mendukung tujuan yang telah ditetapkan secara lebih baik.

- f. Memungkinkan alokasi yang lebih efektif dari waktu dan sumber daya untuk mengejar peluang yang telah diidentifikasi.
- g. Memungkinkan pengalokasina sumber daya yang lebih sedikit untuk memperbaiki kesalahan atau membuat berbagai keputusan ad hoc.
- h. Menciptakan kerangka kerja bagi komunikasi internal antar personil organisasi.
- i. Membantu mengintegrasikan perilaku individual menjadi upaya bersama.
- j. Menyediakan landasan untuk mengklarifikasi tanggung jawab individual.
- k. Mendorong hadirnya pemikiran kedepan.
- l. Menyediakan pendekatan yang kooperatif, terintegrasi, dan antusias untuk menangani persoalan serta peluang.
- m. Mendorong perilaku yang positif terhadap perubahan.
- n. Menciptakan kedisiplinan dan formalitas pada manajemen bisnis.

B. Manajemen

1. Pengertian manajemen

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, keterlaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketua pengurusan, administrasi, dan sebagainya (Astuti, Daharmi, Zulkifli rusby Dan Zulbaidi. Vol 15: 2018)

Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah: "Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran" atau "pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

George R. Terry dalam terjemahan Winardi (2012) mengemukakan bahwa Ilmu Manajemen merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang dikumpulkan dan diterima sehubungan dengan pengertian tentang kebenaran-kebenaran universal mengenal manajemen.

Manajemen adalah rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Secara luas cakupannya apa saja yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan, dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran).

Maka setelah sumber-sumber tersebut tersedia, dalam manajemen kita akan mengenal istilah POAC, yaitu: *Planing* (perencanaan), *Organization* (organisasi), *Actuating* (kegiatan), dan *Controlling*

(pengawasan). Di mana ini merupakan fungsi yang sangat fundamental untuk melaksanakan atau mewujudkan manajemen itu sendiri.

Manajemen itu mengandung tiga pengertian, (1) manajemen sebagai proses (2) manajemen sebagai orang-orang 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. Dari kata lain yang di maksud dengan manajemen adalah suatu seni atau ilmu dengan memanfaatkan sumber daya yang terbatas di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan seefisien dan seefektif mungkin agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapain secara bersama sama.

2. Fungsi Manajemen

Winardi (2001: 4) *the indicators of managerial skill is the ability to make a planning, organizing, implementing and supervising the employees in carrying out their work in order to achieve the company's targets.*

Yang mana indikator dari kemampuan manejerial adalah

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah salah satu fungsi manajer yang berhubungan langsung dengan memilih tujuan, kebijakan, prosedur, dan program dari semua alternantif yang tersedia.

2. *Organizing* (Pengelompokan)

Pengelompokan dan penggolongan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan dan meletakkan masing masing individu untuk kegiatan aktivitas tertentu dan menyediakan peralatan yang di butuhkan.

3. *Implementation* (Implementasi)

Kegiatan yang di lakukan untuk membina dan mengarahkan dan mengelola semua aktivitas karyawan yang telah di tugaskan untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian seorang manejer haruslah memberikan motivasi, memahami kegiatan pribadi dan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Supervision* (Pengawasan)

Proses menjamin kelangsungan perusahaan, tujuan dapat tercapai dan pengawasan terhadap setiap intruksi yang di berikan sehingga mereka bertindak sesuai dengan perencanaan. (Arif, Vol 6 : 2019).

C. Teori Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani (SDI)

Islam secara etimologi berasal dari kata (*al aslam*) yang artinya kesejahteraan, kedamaian, serta tunduk dan patuh, menurut Muhammad Bin Shaleh Al Ustaimin Islam adalah penyerahan diri kepada Allah SWT serta tunduk dan penuh ketaatan serta berlepas diri dari syirik dan perilakunya. (Jamal, Vol.11: 2011).

Allah SWT berfirman dalam surta AL Imran Ayat 20

فَإِنْ حَاجُّوكَ فَقُلْ أَسْلَمْتُ وَجْهِيَ لِلَّهِ وَمَنِ اتَّبَعَنِ ۗ وَقُلْ لِلَّذِينَ

أُوتُوا الْكِتَابَ وَالْأُمِّيِّينَ أَاسْلَمْتُمْ ۗ فَإِنْ أَسْلَمُوا فَقَدِ اهْتَدَوْا ۗ وَإِنْ تَوَلَّوْا

فَإِنَّمَا عَلَيْكَ الْبَلْغُ ۗ وَاللَّهُ بِصَيْرٍ بِأَعْبَادٍ ۗ

Artinya: "Kemudian jika mereka membantah engkau (Muhammad) katakanlah, "Aku berserah diri kepada Allah dan (demikian pula) orang-orang yang mengikutiku. Dan katakanlah kepada orang-orang yang telah diberi kitab dan kepada orang-orang buta huruf, "Sudahkah kamu masuk Islam?" Jika mereka masuk Islam, berarti mereka telah mendapat petunjuk, tetapi jika mereka berpaling, maka kewajibanmu hanyalah menyampaikan. Dan Allah Maha Melihat hamba-hamba-Nya." (QS. Ali 'Imran 3: Ayat 20).

Dari pengertian tersebut dapat di maknai islam itu adalah patuh dan taat kepada perintah Allah SWT dengan meninggalkan segala apa yang di larangnya dan menjalankan apa yang di perintahkan oleh Allah SWT. Islam tidak hanya mengatur persoalan ibadah saja islam memiliki sifat universal atau mengatur segala aspek kehidupan baik itu terkait ibadah, fiqih dan manajemen seluruh sumber daya yang terbatas.

Mahmud Syalthut (1968) dalam (Jamal, Vol.11: 2011) berpendapat bahwa “ *Dienalullah* “ (agama Allah) yang di wahyukan kepada nabi Muhammad SAW yang berisikan ushul (bidang dasar), maupun syariat, dan apa yang diperintahkan oleh Rasulullah SAW yang berisikan pedoman hidup bagi semesta alam.

Islam juga memerintahkan kita untuk bekerja dan mencari nafkah sebagaimana Allah SWT berfirman pada surat At Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ هِيَ الَّتِي تَعْلَمُونَ ۖ

Artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah 9: Ayat 105).

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Sabda Rasulullah SAW "Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani).

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ
عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Rasulullah SAW juga pernah bersabda "Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri." (HR. Bukhari).

Dengan perkembangan dunia yang semakin modern dan berkembang, banyak suatu pekerjaan yang melibatkan orang banyak, membutuhkan tenaga kerja yang besar, lokasi yang lintas daerah, lintas kota, bahkan lintas benua. Keberadaan banyak orang yang memiliki tujuan yang sama dalam satu organisasi (perusahaan) memerlukan koordinasi yang baik, oleh karena itu berkembanglah apa yang di kenal dengan pengelolaan atau manajemen Sumber Daya Insani (Jusmaliani, 2014: 5).

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT. Sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh

alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. (Hardana, Vol 3: 2015).

2. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Unsur manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan tenaga kerja yang baik (Hardana, Vol 3: 2015).

Berbagai informasi, pengetahuan dan keterampilan (*skill*) di butuhkan dalam memajemen sumber daya insani. Pengetahuan tentang berbagai teori dan konsep yang akan diaplikasikan juga di perlukan, misalnya pengetahuan tentang cara menilai kinerja karyawan, melaksanakan kegiatan pelatihan, menentukan struktur upah dan gaji. Selain berbagai pengetahuan mengenai informasi maka di perlukan juga keterampilan dalam menangani manusia yang dalam ilmu manajemen yang dikenal dengan istilah *interpesonal skill*. *Interpersonal skill* ini menurut Agustin (2001) berkaitan erat dengan kecerdasan emosional yang merupakan kunci terpenting dalam mengelola SDI. Dalam pandangan islam untuk

memiliki kecerdasan emosi, seharusnya mempelajari secara *kaffah* (keseluruhan) sifat-sifat Allah SWT. Pemahaman tidak bisa diambil satu persatu untuk kepentingan atau selera pribadi saja, dengan mengabaikan sifat-sifat yang lain.

Tuntutan bekerja profesional dalam mengelola Sumber Daya Insani secara Islam berlaku bagi semua jajaran manajemen dalam perusahaan yang menjadi pemegang amanah ini. Semua manajer terlibat setiap aktivitas SDI sejak dari rekrutmen hingga separasi. Oleh karena itu diperlukan penguasaan konsep, teknik dan juga metode dalam pengelolaan SDI yang Islami agar terhindar dari hal-hal yang tidak bertentangan dengan syariat.

3. Pendekatan dalam pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI)

Dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya insani mengenal adanya beberapa pendekatan, yang implikasinya adalah perlakuan terhadap karyawan. (Jusmaliani, 2014: 8)

1. Pendekatan manajemen yang beranggapan bahwa keberadaan bagian sumber daya manusia adalah untuk melayani para manajer dan karyawan melalui keahliannya. Pada akhirnya setiap para kinerja dan kesejahteraan para karyawan adalah tanggung jawab bersama (*dual-responsibility*) atasan langsung pekerja.
2. Pendekatan SDM yang pada intinya beranggapan bahwa organisasi akan tumbuh hanya melalui perhatian yang diberikan terhadap kebutuhan sehingga kata kunci terhadap pertumbuhan organisasi adalah kesejahteraan SDI di dalam organisasi tersebut.

3. Pendekatan strategik yang beranggapan bahwa manajemen SDI harus memberikan kontribusi terhadap kemajuan serta pertumbuhan organisasi.
4. Pendekatan pro-aktif beranggapan bahwa manajemen SDI dapat meningkatkan kontribusinya terhadap pekerja dan organisasi dengan mengantisipasi tantangan yang ada sebelum terjadinya masalah.
5. Pendekatan sistem melihat manajemen SDI berada dalam sistem yang lebih besar yaitu organisasi, oleh karena itu perlu diadakannya evaluasi setiap lini secara rutin agar produktivitas dan kontribusinya dapat terjaga.

Berbagai pendekatan ini menunjukkan fokus tertentu yang harus di perhatikan sumber daya insani perusahaan. Fokus ini sangat tergantung kepada situasi dan waktu di tambah dengan subjektivitas pemikiran para pakar yang mempelopornya. Seiring perkembangan waktunya pendekatan yang baru akan muncul menggantikan yang lama sehingga tidak satu pun pendekatan yang dapat di gunakan sepanjang waktu dan dalam organisasi apa saja dimana saja (*universal*).

Perencanaan sumber daya insani merupakan bagian dari manajemen, sedangkan manajemen adalah terapan dari ilmu ekonomi dan salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia pada intinya adalah mahluk ekonomi (*homo economicus*) yang mementingkan diri sendirinya. Bagi silam manusia adalah (*homo-islamicus*) sebagaimana yang di sampaikan Allah SWT pada surat As Sajadah 9:

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوْحِهِ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَآلَ بَصَرَ وَآلَ فِئْدَةَ ۗ
 قَلِيْلًا مَّا تَشْكُرُوْنَ

Artinya: "Kemudian Dia menyempurnakannya dan meniupkan roh (ciptaan)-Nya ke dalam (tubuh)nya dan Dia menjadikan pendengaran, penglihatan, dan hati bagimu, (tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur."(QS. As-Sajadah 32: Ayat 9).

Pada ayat diatas dapat di maknai bahwasanya manusia adalah makhluk yang paling sempurna di ciptakan Allah SWT. Yang memiliki akal, ruh dan juga jiwa. Keberadaanya di muka bumi sebagai khalifah atau pemimpin. Oleh karena segala tindakan yang di lakukan manusia harus sesuai apa yang di perintahkan Allah SWT.

4. Tujuan pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) dari perspektif islam

Secara umum tujuan dari pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani dari organisasi dengan cara bertanggung jawab dari segi strategi, etika , sosial (Wherther & Davis, 1996) dalam (Jusmaliani, 2014: 39). Selanjutnya Desler mengartikan pengelolaan sumber daya insani sebagai praktik dan kebijakan yang harus di lakukan berkaitan dengan aspek manusia dalam tugas tugas manajemen (Dessler,1997) dalam (Jusmaliani, 2014: 39).

Definisi lain menyebutkan pengelolaan sumber daya insani adalah seluruh keputusan yang berkaitan dengan strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan keputusan tersebut yang langsung berkaitan dengan SDI yang bekerja dalam organisasi.

Tujuan melaksanakan kegiatan Perencanaan Sumber Daya Insani dengan baik dan sesuai syariah adalah menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan, seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal untuk menghindari permasalahan permasalahan tersebutlah maka di butuhkan pemahaman SDI dari perspektif islam.

Realita yang sesungguhnya bahwa manusia bekerja menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, mencukupi kebutuhan hidup, dan berbagai alasan lain. Perubahan perubahan yang berkesimbangan ini menyebabkan perlunya respon yang cepat dalam bidang pengelolaan sumber daya insani. Pengelolaan SDI tidak dapat lagi di lakukan secara rutin, melainkan memerlukan memerlukan inovasi, terlebih untuk menimbulkan motivasi dan semangat yang mampu meningkatkan produktivitas. Untuk memahami dari mana harus di mulai upaya peningkatan kualitas sumber daya insani.

Perenungan yang lebih mendalam mengingatkan di balik semua alasan manusia bekerja, islam menempatkan manusisa adalah makhluk istimewa dengan potensi sebagai *insan kamil*. Yang seharusnya mendorong manusia untuk mendapatkan kebahagiaan dunia akhirat. Dengan landasan PSDI adalah *homo-islamicus* tujuan pengelolaan sumber daya insani harus dapat mengakomodasi tuujuan hidup manusia. Karena inilah penjabaran menghadirkan Allah SWT setiap pengelolaan sumber daya insani.

5. Perencanaan Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan presatsai kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Andre E. Sikula (1981:145) mengemukakan bahwa “ perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja di definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja danberarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintaeraksi dengan rencana organisasi”

Proses perencanaan SDM merupakan proses pengidentifikasian proses menganalisis kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pada dasarnya perencanaan sumber daya insani merupakan memperkirakan kebutuhan pekerja mendatang baik itu kuantitas maupun kualitas dan pekerjaan dalam organisasi dalam hal ini lembaga amal zakat. Dalam merencanakan sumber daya insani bukan hanya sekedar penentuan jabatan appa yang harus di isi dan bagaimana mengisinya. Dalam konteks sekarang perusahaan atau organisasi tidak hanya membuat sumber daya insaninya dalam arti kata (Melatih, meningkatkan keterampilan pekerja sesuai dengan kualifikasinya yang di syarkan jabatan) sesuai dengan perkembangan zaman dimana perusahaan dan organisasi juga dapat membeli sumber daya insani yang sudah ada. Di karenakan dampak dari globalisasi, *outsourcing*, *employee*

leasing, teknologi baru, restrukturisasi, organisasi dan keragaman di tempat kerja. (Jusmaliani, 2014: 61).

6. Penerapan Sumber Daya Insani

Perencanaan sumber daya insani pada dasarnya adalah memperkirakan, mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja yang akan mendatang. Merencanakan sumber daya insani adalah proses menentukan jabatan apa yang akan di isi dalam organisasi dan bagaimana mengisinya agar semua pekerjaan atau tugas yang di berikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sifat yang akan tercemin dari penerapan sumber daya insani adalah (Elma & Priansa.2016:175).

- *Siddiq* adalah jujur atau berkata benar ia tidak akan berkata dusta. Nilai dasarnya adanya integritas dalam pribadi, selalu berkata benar, tidak berbohong, pikiran jernih. Nilai nilai yang terkandung dalam *Siddiq* adalah
 - Kejujuran dalam berfikir, niat,ucapan Dan perbuatan
 - Ketenangan pikiran
 - Jalani pembicaraan
 - Berorientasi halal
- *Amanah* adalah dapat dipercaya, sebelumnya pernah disinggung diatas. Orang yang amanah akan dipercaya oleh orang lain, begitu juga ketika bekerja disuatu perusahaan kita akan menerima amanah sebagai karyawan dan bekerja sesuai dengan ketentuan. Nilai dasar dari amanah

adalah terpercaya, bertanggung jawab, mempertahankan prinsip diri dalam kebenaran.transparan, tepat waktu.nilai nilai yang terkandung dalam amanah adalah

- Menempati janji
 - Transparansi
 - Adil
 - Akuntabel
 - Dapat diandalkan
- *Tabligh* adalah menyampaikan. Dalam hal ini sebagai contoh, seorang pekerja akan menyampaikan laporan kepada seorang pimpinan. Nilai dasarnya adalah komunikatif, pelayanan optimal, kerja sama tim. Nilai nilai yang terkandung dalam *Tabligh* adalah
- Komukator yang efektif
 - Memotivasi dan inovatif
 - Memobilisasi dan mengembangkan keryawan atau pengikut
- *Fathanah* adalah cerdas. Di dunia ini tidak ada orang bodoh yang ada hanya orang yang malas sehingga otak mereka tidak terasah dan lama-kelamaan akan menjadi tumpul. Oleh karena itu menjadi cerdas merupakan keharusan bagi setiap muslim. . Nilai dasar dari *tabligh* adalah pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi, memiliki visi dan misi. Nilai yang terkandung dalam *Fathanah* adalah
- Pengetahuan
 - *Skill* (kemampuan)



- Strategi
- Bijaksana.

7. Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani

Pelatihan adalah prose melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh tempat kerja baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksana pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta terlatih dapat mencapai suatu standar baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan, maupun tingkah laku. Bentuk pelatihan dengan objek pekerja sekarang atau yang baru. Untuk yang sifanya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas tugas yang akan mendatang di sebut pengembangan. (Jusmaliani, 2014: 99).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari prose tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang di isyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang di rencanakan. Secara umum untuk pengembangan sumber daya manusia di bagi dua yaitu: *on the job* dan *off the job* Metode *on the job* bisa berupa kegiatan seperti:

- Coaching*, program berupa bimbingan yang di berikan atasan kepada bawahan atas berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan
- Planned Progresing*, yaitu program pemindahan tenaga kerja kepada bagian bagian lain melalui tingkatan organisasi yang berbeda beda.

- c. *Job rotaion*, program pemindahan tenaga kerja ke bagian berbeda beda dan tugas yang berbeda beda, agar tenaga kerja lebih dinamis dan tidak menonton.
- d. *Tempory Task*, yaitu pemberian tugas pada suatu kegiatan untuk periode waktu tertentu.
- e. Program penilaian prestasi.

D. Teori Pengembangan Organisasi

Menurut Sondang P. Siagian organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. (Siagian:2008:6)

Pengembangan organisasi merupakan rangkaian penataan dan penyempurnaan yang dilakukan secara terencana dan terus menerus guna memecahkan berbagai masalah yang timbul sebagai perubahan serta menyesuaikan diri dengan perubahan dan menerapkan ilmu perilaku yang dilakukan oleh pejabat dalam organisasi sendiri atau dengan bantuan dari luar organisasi. (Sutarto, 2000: 27)

Secara terminologi, *organization development* atau pengembangan organisasi mencerminkan semua usaha pengembangan yang berorientasi pada membuat organisasi dan anggotanya efektif. Dengan kata lain, *organization development* merupakan usaha terencana secara terus-menerus untuk meningkatkan struktur, prosedur, dan aspek manusia dalam sistem. Usaha

sistematik tersebut memastikan kelangsungan dan pertumbuhan organisasi dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan kualitas hidup pekerja pada umumnya. Pengembangan organisasi adalah suatu pendekatan situasional atau kontingensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun teknik teknik yang di gunakan berbeda prosesnya mencakup tahap tahap yang di tunjukan dalam gambar .

E. Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS)

Zakat artinya “sucikan”, atau “membersihkan”, karena zakat mengandung hikmah membersihkan atau mensucikan jiwa dan harta orang yang berzakat. Dalam arti terminologis (hukum), menurut Al-Mawardi: “Zakat, adalah harta tertentu yang diberikan kepada orang tertentu, menurut syarat-syarat tertentu pula.” Sedangkan menurut Syauni: “Zakat adalah pemberian sebagian harta yang sudah mencapai nishab kepada orang fakir dan lain lainnya, tanpa ada halangan syara’ yang melarang kita melakukannya.”(Saleh, 156:157).

Menurut bahasa (*lughat*), zakat berarti: tumbuh, berkembang, kesuburan, atau bertambah (HR. At-Tirmidzi) atau dapat pulaberarti membersihkan atau mensucikan (Q.S At-taubah:10). Menurut hokum Islam (istilah syara’), zakat adalah nama bagi suatu pengambilan tertentu dari harta yang tertentu, menurut sifat sifat yang tertentu dan untuk diberikan kepada golongan tertentu (Al-Mawardi, 2004:34).

Zakat dari segi etimologi memiliki beberapa arti, antara lain ialah “pengembangan”. Harta yang telah diserahkan zakatnya, memberi berkah

terhadap sisa harta sehingga secara kualitatif lebih bernilai guna meskipun secara kuantitatif berkurang. (Astuti, dkk, Vol. 15: 2018).

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW.

“ Harta tidak berkurang karena sedekah (zakat), dan sedekah (zakat) tidak di terima dari pengkhianatan (cara cara yang tidak di benarkan menurut syariat) ”. (HR Muslim).

Di namakan bersih karena harta yang kita zakatkan atau yang kita bayarkan dapat membersihkan diri dan hartanya dari kotoran dan dosa yang menyertainya yang di sebabkan oleh harta yang dimilikinya tersebut, karena hak hak orang lain menempel di harta yang kita punya. Apabila kita tidak berzakat atau tidak bersedakah maka kita telah memakan harta hak orang lain jatuhnya haram atau kurang baik. Makna bersih (*Thaharah*) di sampaikan Allah dalam surat At Taubah ayat 103:

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: "Ambillah zakat dari harta mereka guna membersihkan dan menyucikan mereka dan berdoalah untuk mereka. Sesungguhnya doamu itu (menumbuhkan) ketenteraman jiwa bagi mereka. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui." (QS. At-Taubah 9: Ayat 103)

Sedangkan makna berkembang, dengan adanya membayar zakat hartanya dapat berkembang sehingga tidak bertumpuk disatu tempat atau pada seseorang. Sedangkan zakat menurut terminologi sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah SWT untuk di berikan kepada orang yang berhak menerima zakat (*mustahiq*) yang di sebut di dalam Al Quran.

Zakat adalah suatu kewajiban bagi seluruh umat islam, hukumnya wajib 'ain (*fardhu 'ain*) apabila sesuai dengan syarat syarat yang telah di tentukan. Adapaun dalil yang mengatakan hukum zakat adalah surat Al Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya: "Dan laksanakanlah sholat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah beserta orang yang rukuk." (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 43).

Hadist nabi sangat asasi dalam penegakan islam. Zakat juga memiliki peranan penting terhadap pembangunan dan peningkatan perekonomian suatu Negara. Dengan tujuan membangun peradaban dan membantu perekonomian masyarakat yang lemah. maka di di perlukan suatau organisasi atau kelembagaan dalam pengelolaan dan pendistribusian kepada pihak pihak yang berhak menerima. Adapun pihak pihak yang berhak menerima zakat sudah di tentukan syariat adalah 8 asnaf yaitu fakir, miskin, amil, muaallaf, riqab, gharim, fi sabilillah. Maka di perlukan suatu lembaga yang berperan dalam pengelolaan dana zakat dan juga pendistribusian zakat. Ada lembaga yang di bentuk oleh pemerintah yang cangkupannya sampai tingkat kelurahan yaitu BAZNAS. Dan ada lembaga pengelolaan zakat yang di bentuk dan di kelola oleh masyarkat atau swasta yaitu Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS).

Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di bentuk sepeenuh nya di perkarsai oleh masyarakat dan di lindungi oleh undang undang dan juga pemerintah. Kelahiran UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat, telah mendorong lahirnya sejumlah BAZ dan LAZ di Indonesia. Seiring dengan berkembangnya reformasi dan dalam pengelolaan LAZ yang profesional maka

undang undang lama di lakukan amandemen menjadi UU no 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Dalam pendirian LAZ harus sesuai dengan peraturan perundang undangan yaitu pasal 18 ayat1

Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) adalah institusi yang sepenuhnya dibentuk berdasarkan prakarsa masyarakat dan dari masyarakat yang bergerak dibidang dakwah, pendidikan, sosial dan kemaslahatan umat Islam. Dalam pelaksanaan tugasnya LAZNAS melakukan penyerahan laporan kepada pemerintah terkait laporan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat. Setelah laporan tersebut akan di audit oleh pemerintah atau pihak yang terkait. Dengan demikian maka LAZNAS akan bersifat ransaparansi, akuntabilitas dan keterbukaan. Dana zakat terbukti dapat membantu dan membangkitkan perekonomian masyarakat di buktikan banyaknya Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang berdiri dan berkembang dalam pengelolaan zakat.

Menurut Adiwarmar Karim dan A.Azhar Syarief, dalam (Ramadhita. Vol. 3:2012). dMunculnya 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 muzzaki semakin giat berzakat.

- 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.

Di balik semAkin berkembangnya LAZNAS tidak luput dari hambatan dan juga tantangan yang akan di hadapi misalnya :

- a. Badan open pengelola zakat masih di anggap lemah dalam pengelolaan karena tidak akuntabilitas dan transparasi.
- b. Pengelola dana zakat yang masih kurang dalam memanejemen sumber daya yang berkompeten.
- c. Pelaksanaan birokrasi dan *good governance* di LAZNAS Indonesia yang masih lemah yang akan berdampak terhadap perkembangan LAZ di Indonesia.
- d. Minimnya para masyarakat yang sadar akan penunaian zakat.

Organisasi pengelola zakat masih banyak yang belum memiliki atau tidak memahami pentingnya sebuah sistem dalam kinerja organisasinya. Selain itu, belum terciptanya kerja sama yang baik antara sesama organisasi pengelola zakat serta berbagai pihak dalam mendayagunakan zakat, seperti kerja sama antara pemerintah, dan juga pengusaha, MUI, dan ormas islam. (Permana Agus dan Ahmad Baehaqi, Vol. 3: 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas maka di cari nya solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Agar pengumpulan, dan pendistribusian dana zakat dapat berjalan dengan lancar. Agar potensi dana zakat yang begitu besar, dan penghimpunan dana zakat yang semakin meningkat tiap tahunnya bisa diimbangi dengan kualitas manajemen yang baik sehingga pencapaian dan tujuan LAZNAS lebih optimal.

1. **Pengelolaan Zakat**

Pengelolaan zakat sangat di pengaruhi oleh kualitas manajemen Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). Penerapan prinsip tata kelola yang baik (*Good Governance*) di perlukan untuk menjamin dana yang di peroleh dari masyarakat dapat di dayagunakan secara optimal oleh Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS).

Untuk mendorong efisiensi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). *Good Governance* didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan dan proses dimana keputusan diimplementasikan. *Good Governance* Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang baik adalah lembaga yang direktif, akuntabel, transparan dan adil. Prinsip-prinsip ini penting untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). (Permana Agus dan Ahmad Baehaqi, Vol. 3: 2018).

Saat ini prinsip prinsip *good governance* yang dapat di adopsi dalam pengembangan LAZ ada 6 dimensi:

- a. Keterbukaan (*Transparancy*)

Untuk menjalankan objektivitas kelembagaan maka lembaga atau organisasi harus memberikan informasi yang materil dan relevan dengan cara yang mudah untuk mengaksesnya bagi pemangku kepentingan. Hal ini juga di butuhkan oleh pemangku kepentingan untuk mengambil keputusan di dalam lembaga atau organisasi (Widuri & Paramita, 2007).

b. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan pada dasarnya akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggung jawab organisasi sehingga pengelolaan organisasi terlaksana secara efektif dan tujuan serta cita cita perusahaan dapat terealisasikan.

c. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Pertanggungjawaban merupakan kesesuaian (kepatuhan) didalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku (Kaihatu, 2006).

e. Independensi (*Independency*)

Independensi dapat dikatan juga sebagai suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundangan-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Kaihatu, 2006).

f. Kewajaran dan Keadilan (*Fairness*)

fairness merupakan perlakuan yang adil dan setara didalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

g. kepatuhan syariah (*sharia compliance*)

Berdasarkan definisi ini maka kepatuhan syariah hanya difokuskan sebagai aturan perjanjian yang berdasarkan hukum Islam. Kepatuhan syariah juga merupakan prinsip hukum Islam dalam fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa dibidang syariah. Kepatuhan syariah berbentuk fatwa yang bersumber dari lembaga berwenang, yaitu Majelis Ulama Indonesia. Untuk menjamin teraplikasinya prinsip prinsip syariah diperlukan pengawas syariah yang diperankan oleh Dewan Pengawas Syariah (Luthfinanda & Sinarasri, 2014:25) dalam (Permana, Agus & Ahmad, Baehaqi, Vol. 3: 2018).

2. Penghimpunan Zakat

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penghimpunan yaitu proses, cara perbuatan penghimpunan. Penghimpunan zakat adalah hal yang paling urgensi dalam pengelolaan zakat dan sebagai roda penggerak pengelolaan zakat. Penghimpunan atau pengumpulan zakat adalah proses penghimpunan sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah SWT untuk di keluarkan dan di serahkan kepada orang atau lembaga yang berhak menerimanya.

Penghimpunan zakat telah di lakukan sejak zaman Rasulullah, yang menurut mayoritas di mulai pada tahun ke 2 hijriah . zakat pada mulanya bersifat sukarela yaitu zakat fitah yang berkait erat dengan hari raya Idul Fitri dan bersifat individual. Hala ini berbeda dengan zakat harta (*zakah*

mal) yang dari awal bersifat wajib. Pengumpulan zakat harta sejak awal di regulasi dan di kelola oleh Rasulullah SAW.

3. Pendistribusian Zakat

Pendistribusian adalah suatu kegiatan dimana zakat bisa sampai kepada mustahiq secara tepat. Kegiatan pendistribusian sangat berkaitan dengan pendayagunaan, Karena apa yang akan di distribusikan disesuaikan dengan pendayagunaan. Dana yang telah dihimpun kemudian didistribusikan kepada orang yang berhak menerimanya. Allah SWT berfirman dalam surat At Taubah ayat 60:

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَنُؤَلَّفَةَ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغُرْمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۗ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ

Artinya: "Sesungguhnya zakat itu hanyalah untuk orang-orang fakir, orang miskin, amil zakat, yang dilunakkan hatinya (mualaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (membebaskan) orang yang berutang, untuk jalan Allah, dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dari Allah. Allah Maha Mengetahui, Maha Bijaksana." (QS. At-Taubah 9: Ayat 60).

Adapun orang yang berhak menerima zakat adalah:

a. Orang fakir

Orang fakir adalah orang yang tidak memiliki harta untuk ememnuhi kebutuhan pokoknya. Kefakiran ini di sebabkan tidak mampunya mencari nafkah.

b. Orang miskin

Orang miskin adalah orang yang tidak memiliki harta untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, namun ia mampu untuk mencari nafkah. Hanya saja penghasilannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya.

c. *Gharim*

Gharim adalah orang yang terlilit hutang ia tidak mampu keluar dari lilitan hutangnya kecuali dengan bantuan zakat.

d. Amil

Orang yang mendapat tugas atau yang terlibat dalam organisasi pengumpulan zakat. Orang yang terlibat baik dalam pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan.

e. Muallaf

Orang yang baru masuk islam. yang memiliki kecenderungan dan keyakinan terhadap islam. Dan ia perlu adaptasi terhadap keyakinan yang baru di anutnya.

f. Fisabilillah

Orang yang berjuang di jalan Allah SWT . sasaran untuk sabilillah adalah

- Orang yang berjihad di jalan Allah di peperangan

- Untuk kepentingan dan kemashlahatan umat, seperti mendirikan jabatan, mendirikan masjid, mendirikan sekolah sekolah
- Orang yang sedang menempuh pendidikan

g. Ibnu Sabil

Orang yang sedang dalam perjalanan. Dalam arti kata orang yang kehabisan bekal dalam melakukan suatu perjalanan di sebut musafir. Ia memerlukan bantuan keuangan untuk menyempurnakan perjalanannya yang akan di bantu segala kebutuhannya dari dana zakat. (Astuti, Dkk Vol. 15: 2018).

Pendistribusian zakat terdiri atas 3 jenis:

1. Zakat konsumtif

Bisa diarahkan pada pemenuhan kebutuhan pokok para penerima zakat baik berupa perbaikan gizi, peningkatan pola makan 8 Asnaf serta peningkatan kualitas hidupnya

2. Zakat produktif

Penyaluran dana zakat kepada mustahik serta target merubah keadaan penerima yang semula kategori mustahik menjadi muzakki. Yang mana bentuk penyaluran ini di arahkan kepada bentuk usaha yang produktif dan dapat di kelola.

3. Investasi Zakat

Penyaluran dana zakat yang di arahkan kepada bentuk investasi. Dan merupakan peningkatan penyediaan sumber dana bagi investasi. (Azzanah, 2020: 35).

F. Penelitian Relevan

Penulis menemukan rujukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan judul yang peneliti buat adalah sebagai berikut ini: *Pertama*, Anip Dwi Saputro & Adib Khusnul Rois (2017) dengan judul: “*Peran Manajemen Sumber Daya Insani (SDI): Kajian di Baznas Ponorogo*”.

Penelitian ini bahwa peran dari sumber daya insani memiliki kontribusi yang baik dan pengaruh yang besar terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu adalah terletak pada pembahasan mengenai sumber daya insani. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian. Peneliti meneliti LAZ di Pekanbaru sedangkan pada penelitian terdahulu pada BAZNAS di Ponorogo.

Sintia Yolanda Sari (2019) meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Zakat Di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu. Adapun dari penelitian terdahulu memiliki persamaan yaitu pembahasan sama sama membahas mengenai sumber daya manusia dan sama sama memiliki objek di LAZ. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu memiliki lokasi di cabang Bengkulu sedangkan peneliti meneliti di cabang riau.

Dan juga peneliti juga menemukan sebuah penelitian yang relevan yaitu Agus Permana & Ahmad Baehaqi Manajemen pengelolaan LAZ Dengan prinsip *Good Governance* (2018). Yaitu bertujuan untuk mengathui baga mana mekanisme dalam memanjemen dan menegelola LAZ agar tujuan dari pengembangan LAZ dapat tercapai. dengan penelitian terdahulu dapat di tarik kesimpulan bagaimana dalam mengelola LAZ harus sesuai dengan peraturan dan prinsip prinsip syariah.

Yang berasaskan pada sesuai dengan peraturan Undang Undang No. 23 Tahun 2011 tentang zakat bahwa pengelolaan zakat harus berasaskan: syariat syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi, dan akuntabilitas. Dalam pengelolaan zakat di kenal dengan *good governance*. Dengan prinsip prinsip keterbukaan (*Transparacy*), Akuntabilitas (*Accountability*), pertanggung jawaban (*responsibility*), Independensi (*Independen*), Kewajaran dan Keadilan (*Fairness*).

G. Konsep operasional

Berdasarkan kajian teori di atas maka konsep operasional dari Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam pengembangan Lembaga Amil Zakat di pekan baru.

Tabel 5. Konsep Operasional

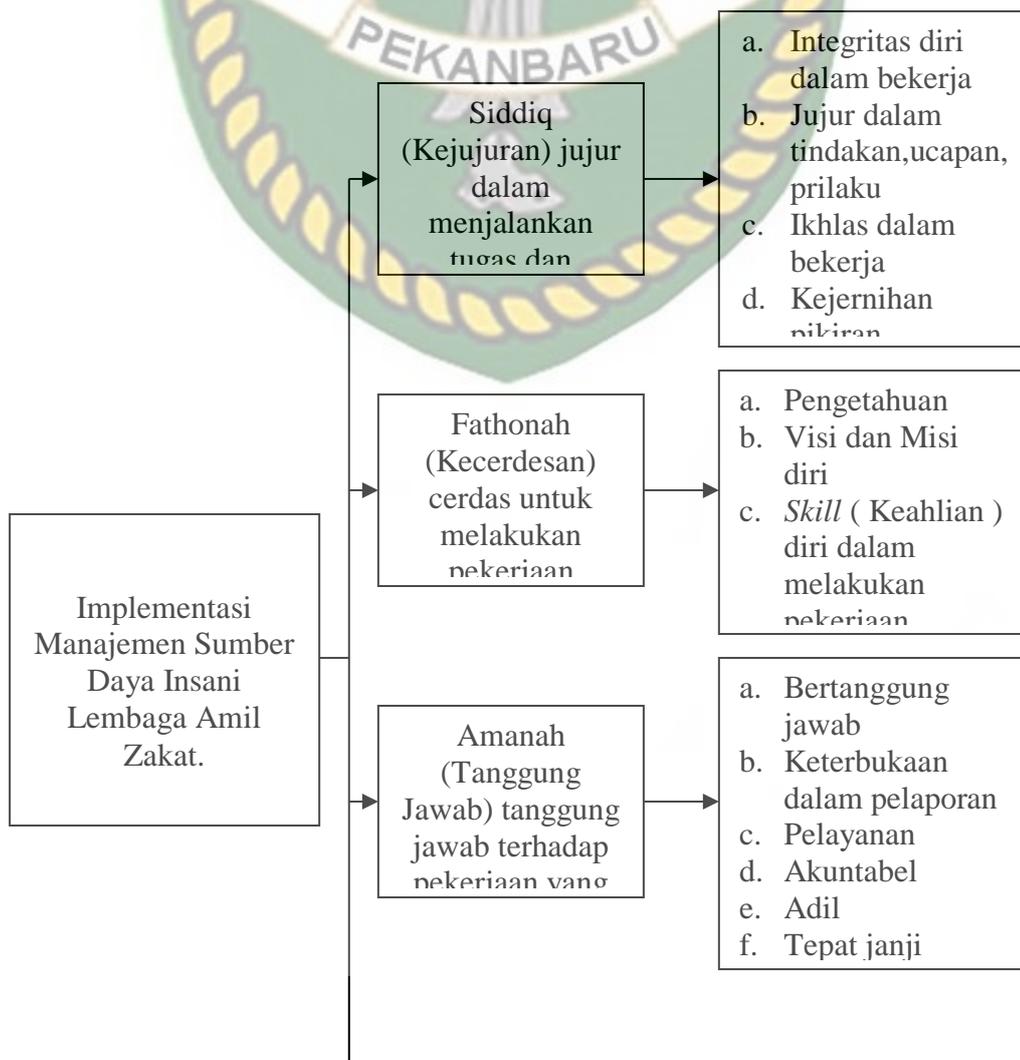
Konsep	Dimensi	Indikator
Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Lembaga Amil Zakat.	1. Siddiq (Kejujuran) jujur dalam menjalankan tugas dan pekerjaan	a. Integritas diri dalam bekerja b. Jujur dalam tindakan,ucapan, prilaku c. Ikhlas dalam bekerja d. Kejernihan Pikiran

	2. Fathonah (Kecerdasan) cerdas untuk melakukan pekerjaan	a. Pengetahuan b. Visi dan Misi diri c. Skill (Keahlian) diri dalam melakukan pekerjaan d. Strategi
	3. Amanah (Tanggung Jawab) tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	a. Bertanggung jawab b. Keterbukaan dalam pelaporan c. Pelayanan d. Akuntabel e. Adil f. Tepat janji
	4. Tabligh (Komunikatif) kemampuan dalam komunikasi yang baik	a. Komunikatif b. Kerja Sama Tim c. Motivasi dan Inovatif d. Pelayanan Optimal

Data olahan: 2022

H. Kerangka Berfikir

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Tabligh
(Komunikatif)
kemampuan
dalam
komunikasi yang

- a. Komunikatif
- b. Kerja Sama Tim
- c. Motivasi dan Inovatif
- d. Pelayanan Optimal

Data olahan 2022

Dari uraian gambar diatas, dapat di uraikan bahwa strategi dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru di memerlukan sumber daya insani yang berkualitas dan professional dalam pengelolaan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). Yang mana Strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat di pekanbaru di pengaruhi oleh dimensi *siddiq* dengan indikator integritas diri dalam bekerja, jujur dalam tindakan,ucapan dan prilaku, ikhlas dalam bekerja, kejernihan dalam pikiran. Dimensi *fathonah* dengan indikator pengetahuan, visi dan misi, skill, dan strategi. Dimensi amanah dengan indikator bertanggung jawab, keterbukaan, akuntabel, adil, tepat jani. Tabligh dengan indikator kerja sama tim, komunikatif, motivasi dan inovatif, pelayanan optimal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian studi lapangan langsung mengunjungi dan mencari informasi dari situasi tempat penelitian. (Misbahuddin, Iqbal, 2013: 5). Guna untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan mempelajari secara intensif latar belakang serta interaksi lingkungan pada suatu lembaga.

Adapun pendekatan atau metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu untuk menyelidiki dan menjelaskan objek penelitian langsung mengunjungi dan mencari informasi dari situasi tempat penelitian. Dan hasilnya akan di paparkan dalam bentuk laporan penelitian.

Metode penelitian adalah metode penelitian yang di gunakan untuk objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dan peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data di lakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi (Abdullah, Boedi & Beni Ahmad Saebani, 2014: 49).

B. Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 – Januari 2022, dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 6. Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan penelitian																
2.	Pengumpulan data																
3.	Pengolahan dan analisis data																
4.	Penyusunan hasil penelitian																

Sumber: Data Olahan, 2022

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS). Objek penelitian ini adalah strategi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional (LAZNAS) di pekan baru.

D. Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif di kenal dengan adanya informan penelitian. Informan adalah seorang yang mengerti atau yang mengetahui permasalahan dan dari seorang informan dapat di peroleh informasi yang akurat dan terpercaya

baik berupa pernyataan, keterangan, dan lain lain yang dapat membantu memahami permasalahan tersebut. (Suyanto dan sutinah,2005: 171).

Menurut (Sugiyono 2016: 364) penentuan informan yang sering di gunakan dalam penelitian kualitatif adalah *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu adalah orang atau informan yang di anggap paling tahu tentang apa yang di harapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan kunci yatu orang yang benar benar tau permasalahan yang di teliti. Yang di maksud informan kunci adalah Pimpinan Lembaga Amil Zakat, di dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang ada di Pekanbaru. Adapun Lembaga Amil Zakat Nasional yang di teliti adalah LAZNAS Dompot Dhuafa, LAZISMU Pekanbaru, LAZNAS IZI Riau.

E. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data-data yang konkrit yaitu data primer dan sekunder yang mendukung penulis dalam mengumpulkan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam dua bagian, diantaranya :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari sumber individu maupun sumber kelompok. Seperti hasil wawancara

atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. (Umar, 2014: 42).

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah di olah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpulan data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk table atau diagram. (Umar, 2014:42).

F. Teknik Pengumpulan Data

Mengingat penelitian ini adalah penelitian lapangan maka untuk melakukan data dan informasi penulis menggunakan metode sebagai berikut

1. Observasi

(Sangadji dan Sopiah 2010:171) merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengajukan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian yakni pimpinan dan amil di LAZ IZI Riau, LAZISMU Pekanbaru, LAZ Dompot Dhuafa Riau

2. Wawancara

Pengamatan atau observasi (Sanusi 2017:111) adalah suatu kegiatan pengumpulan data melalui proses mengamati dan mencatat perilaku subjek (orang), objek (benda) atau suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Objek yang diamati ialah di LAZ IZI Riau, LAZISMU Pekanbaru, LAZ Dompot Dhuafa Riau

3. Dokumentasi

Dokumentasi (Sanusi 2017:114) merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan informasi maupun data-data pribadi maupun kelembagaan. Seperti laporan keuangan, struktur organisasi, peraturan-peraturan, riwayat lembaga atau perusahaan.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data telah di kumpulkan , langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk pengolahan data secara umum menggunakan tahapan sebagai berikut:

1. *Editing* (Pengeditan)

Mengedit merupakan memeriksa daftar pertanyaan yang telah terkumpul dengan tujuan mengurangi kesalahan dan kekeliruan dalam pertanyaan.

2. *Coding* (Pengkodean)

Koding adalah mengklasifikasikan jawaban jawaban dari pada responden dengan memberikan kode berbentuk angka pada jawaban masing masing.

3. *Tabulating* (Tabulasi)

Pekerjaan membuat tabel. Jawaban yang telah di beri kode kategori jawaban kemudian di masukan ke dalam tabel. (Narbuko, 2010: 153).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan dalam unit unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan mana yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. (Sugiyono, 2017: 335).

Dalam analisis data kualitatif di lakukan secara interaktif dan beralngsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan wawancara, peneliti sudah melakukan analisis dan terasa belum memuaskan, maka peneliti melakukan wawancara lagi hingga data yang di peroleh dianggap kredibel.

Mengemukakan dalam menganalisis data meliputi aktivitas (Sugiyono, 2016 : 404).

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

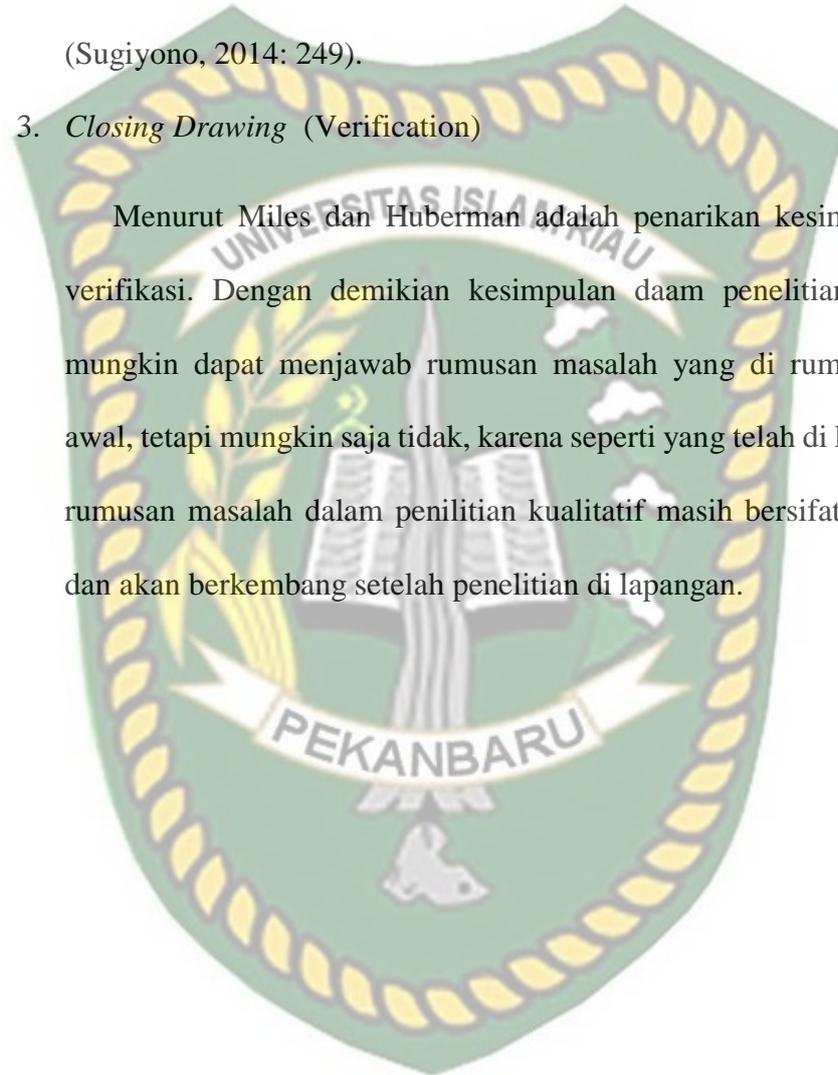
Mereduksi data adalah merangkum, memilih hal hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting, di cari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan data yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk pengumpulan data. (Sugiyono, 2014: 247).

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dapat di lakukan dalam bentuk uraian singkat bagan, hhubungan antar kategori. Yang paling sering di lakukan dalam penelitian kualitatif penyajian dalam bentuk teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2014: 249).

3. *Closing Drawing* (Verification)

Menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan demikian kesimpulan daam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang di rumuskan dari awal, tetapi mungkin saja tidak, karena seperti yang telah di kemukakan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kota Pekanbaru

a. Sejarah Kota Pekanbaru

Nama Pekanbaru (Pekanbaru.go.id) dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di muara Sungai Siak.

Pada tanggal 9 April Tahun 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan kawasan yang maju dan cukup penting.

Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan dilanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke

pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan Istana tersebut terletak disekitar lokasi Mesjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser di sekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang dibuat oleh Imam Suhil Siak, Senapelan yang kemudian lebih populer disebut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 21 Rajab hari Selasa tahun 1204 H bersamaan dengan 23 Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah dibawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk besar yaitu Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Mereka tidak memiliki

wilayah sendiri tetapi mendampingi Datuk Bandar. Keempat Datuk tersebut bertanggungjawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan:

1. SK Kerajaan Bersluit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut *District*.
2. Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Controleor berkedudukan di Pekanbaru.
3. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, Distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera
5. Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte atau Kota B.
6. UU No.22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
7. UU No.8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
8. UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
9. Kepmendagri No. 52/1/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Provinsi Riau.

10. UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kota madya Pekanbaru.

11. UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kota madya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

Gambar 2. Logo Kota Pekanbaru



Sumber : Pekanbaru.go.id

b. sVisi Kota Pekanbaru

Visi Kota Pekanbaru 2021 sesuai Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001, yaitu **"Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan Dan Jasa, Pendidikan Serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera Berlandaskan Iman Dan Taqwa."**

Untuk percepatan pencapaian visi Kota Pekanbaru 2021 dimaksud, Walikota dan Wakil Walikota Pekanbaru terpilih periode 2017-2022, menetapkan Visi antara untuk lima (5) tahun

kepemimpinannya yaitu: “Terwujudnya Pekanbaru Sebagai *Smart City* Madani”. Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan kedepan, serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah daerah Kota Pekanbaru tahun 2017-2022, sebagai berikut :

Pertama : Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Mandiri, Tangguh dan Berdaya Saing Tinggi

Kedua : Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu

Ketiga : Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik

Keempat : Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Tiga Sektor Unggulan yaitu Jasa, Perdagangan dan Industri (Olahan dan MICE)

Kelima : Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (*Liveable City*) dan Ramah Lingkungan (*Green City*).

c. Wilayah Geografis

Kota Pekanbaru terletak antara 101°14’ – 101° 34’ Bujur Timur dan 0° 25’- 0° 45’ Lintang Utara. Dengan ketinggian daratan berkisar 5-50

meter dari permukaan laut. Permukaan wilayah utara cenderung landai dan bergelombang dengan ketinggian daratan berkisar antara 5-11 meter dari permukaan laut.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 menerangkan bahwa luas Daerah Kota Pekanbaru $\pm 62,96$ KM² menjadi $\pm 446,50$ KM², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan / Desa. Dari hasil pengukuran atau pematokan di lapangan oleh BPN Tk I Riau yang ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 KM².

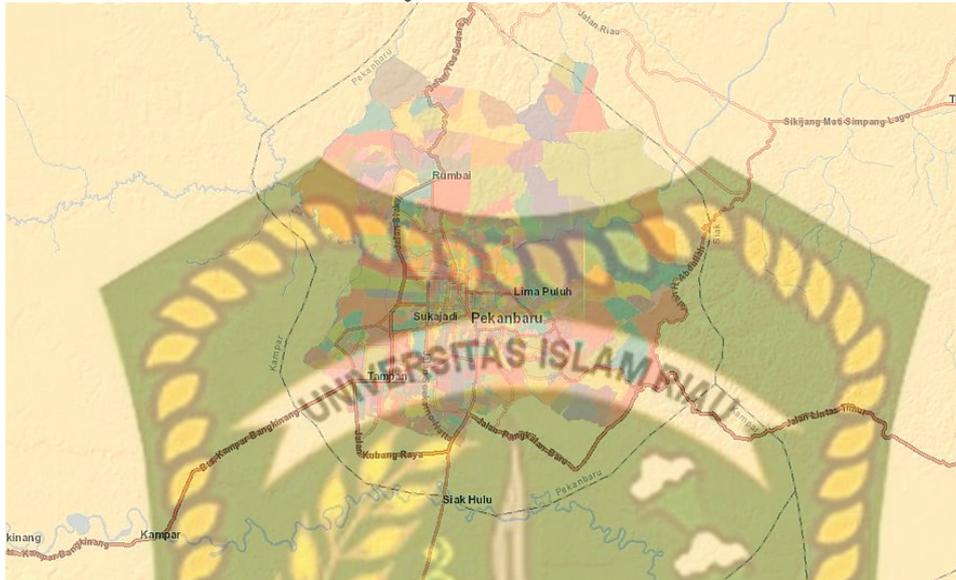
Dengan kegiatan penduduk disegala bidang yang ada pada akhirnya meningkatkan pula peduli terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah Kecamatan baru dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan desa baru menjadi 58 Kelurahan/ Desa.

Kota Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten/Kota :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar.
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan.
3. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar.

Kota Pekanbaru merupakan Ibukota Provinsi Riau yang mempunyai jarak lurus dengan kota-kota lain sebagai Ibukota Provinsi lainnya sebagai berikut :

Gambar 3 : Peta Wilayah Kota Pekanbaru



1. Profil LAZISMU Pekanbaru

a. Sejarah LAZISMU Pekanbaru

Lembaga Amil Zakat Infak Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pekanbaru didirikan sebagai bentuk keprihatinan terhadap kondisi umat Islam yang terpuruk ke dalam kemiskinan dan kebodohan. Filosofi yang sangat kuat mempengaruhi kinerja lembaga Amil Zakat, Infak Shadaqah Muhammadiyah Pekanbaru adalah sebagaimana menjadikan mustahik (fakir miskin) menjadi muzakki (pemberi zakat). Zakat harus bisa menjadi berdayaguna sehingga berangsur-angsur kemiskinan dapat dituntaskan.

LAZISMU Pekanbaru dikukuhkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Pekanbaru pada tanggal 20 April 2011 dengan penerbitan SK No. 031/KEP/III.0/D/2011 sebagai perpanjangan tangan LAZISMU Pusat yang sudah meraih legalitas sebagai Lembaga Zakat Nasional dengan SK Menteri Agama No. 457 Tahun 2002 silam. Starting

Action LAZISMU Pekanbaru terhitung mulai 1 Mei 2011. Dengan satu orang koordinator dari unsur Pimpinan Daerah Muhammadiyah, tujuh orang pengurus, dan satu orang Amil yang saling bahu membahu dalam pengabdianya dan Alhamdulillah kian hari makin mengalami perkembangan positif sehingga merekrut beberapa orang Amil untuk menjalankan pelaksana yang telah membidangi bagian tertentu yakni kepala perwakilan di bagian umum, penghimpunan, pendayagunaan, serta administrasi dan keuangan.

Latar Belakang Berdirinya LAZISMU Pekanbaru terdiri atas dua faktor yaitu Fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas dengan kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan oleh tatanan keadilan sosial yang lemah.

b. Visi Dan Misi Lazismu Pekanbaru

1. Visi Lazismu Pekanbaru

Menjadi Lembaga Amil Zakat Terpercaya.

2. Misi Lazismu Pekanbaru

- 1) Optimalisasi kualitas pengelolaan ZIS yang amanah, profesional dan transparan.
- 2) Optimalisasi pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif dan produktif.

3) Optimalisasi pelayanan donator.

c. Struktur Organisasi Lazismu Pekanbaru

Gambar 4. Struktur Badan Pengurus Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah Pekanbaru



Sumber: LAZISMU Pekanbaru

2. Profil Lembaga Amil Zakat Nasional Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau.

a. Sejarah berdirinya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Riau

Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia-IZI dilahirkan oleh sebuah lembaga sosial yang sebelumnya telah dikenal cukup luas dan memiliki

reputasi yang baik selama lebih dari 16 tahun dalam mempopulerkan 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*). Istilah *spin off* atau pemisahan dikenal dalam ketentuan pasal 1 angka 12, yaitu : “Pemisahan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 2 (dua) perseroan atau lebih atau sebagian aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) perseroan atau lebih, 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 di lahirkan adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga pengelola zakat otentik. Dengan fokus dalam pengelolaan zakat serta donasi keagamaan lainnya di harapkan IZI dapat lebih sungguh-sungguh mendorong potensi besar zakat menjadi kekuatan rela dan pilar kokoh penopang kemuliaan dan kesejahteraan umat melalui *positioning* lembaga yang jelas , pelayanan yang prima, efektifitas program yang tinggi, proses bisnis yang efisien dan modern, serta 100 *sharing compliance* sesuai sasaran *ashraf* dan *maqashid* (tujuan) syariah.

Tekad tersebut menemukan momentumnya dengan terbitnya regulasi baru pengelolaan zakat di tanah air melalui Undang- undang pengelolaan zakat No 23 tahun 2011. Dengan merujuk kepada undang – undang tersebut

dan peraturan pemerintahan turunannya, 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 umat sesuai kemiripan pelafalan namanya adalah mudah (*easy*). *Tagline* yang diusungnya adalah memudahkan, dimudahkan. Berawal dari keyakinan bahwa jika seseorang memudahkan urusannya, insya Allah. Oleh karenanya IZI bertekad untuk mengedukasi masyarakat sehingga meyakini bahwa mengeluarkan zakat itu mudah, membangun infrastruktur pelayanan agar zakat dapat ditunaikan dengan mudah, merancang program- program yang efektif yang dapat menghantarkan kehidupan para mustahik agar jauh lebih mudah.

b. Visi dan Misi IZI Riau

Visi

Menjadi lembaga zakat profesional terpercaya yang menginspirasi gerakan kebajikan dan pemberdayaan.

Misi

1. Menjalankan fungsi edukasi, informasi, konsultasi dan penghimpunan dana zakat.
2. .Mendayagunakan dana zakat bagi mustahik dengan prinsip- prinsip kemandirian.
3. Menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis (*academia*), dan lembaga lainnya atas dasar keselarasan nilai- nilai yang dianut.
4. Mengelola seluruh proses organisasi agar berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, tata kelola yang baik (*good governance*) dan kaidah syariah.
5. 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.

c. Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Riau

Gambar 5. Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Riau



Sumber: IZI Riau

3. Profil Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa Riau

a. Sejarah berdirinya Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa Riau

Pada 4 September 1994, Yayasan Dompét Dhuafa Republika pun didirikan. Profesionalitas DD kian terasah seiring meluasnya program kepedulian dari yang semula hanya bersifat lokal menjadi nasional, bahkan internasional. Tidak hanya berkhidmat pada bantuan dana bagi kalangan tak berpunya dalam bentuk tunai, DD juga mengembangkan bentuk program yang lebih luas seperti bantuan ekonomi, kesehatan, pendidikan dan bantuan bencana. Pada 10 Oktober 2001, Dompét Dhuafa Republika dikukuhkan untuk pertama kalinya oleh pemerintah sebagai Lembaga Zakat Nasional (Lembaga Amil Zakat) oleh Departemen Agama RI. Pembentukan yayasan dilakukan di hadapan Notaris H. Abu Yusuf, SH tanggal 14 September 1994, diumumkan dalam Berita Negara RI No. 163/A.YAY.HKM/1996/PNJAKSEL. Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat, DD merupakan institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat. Tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang Pengukuhan Dompét Dhuafa Republika sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat nasional.

b. Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Dompét Dhuafa Riau

Visi

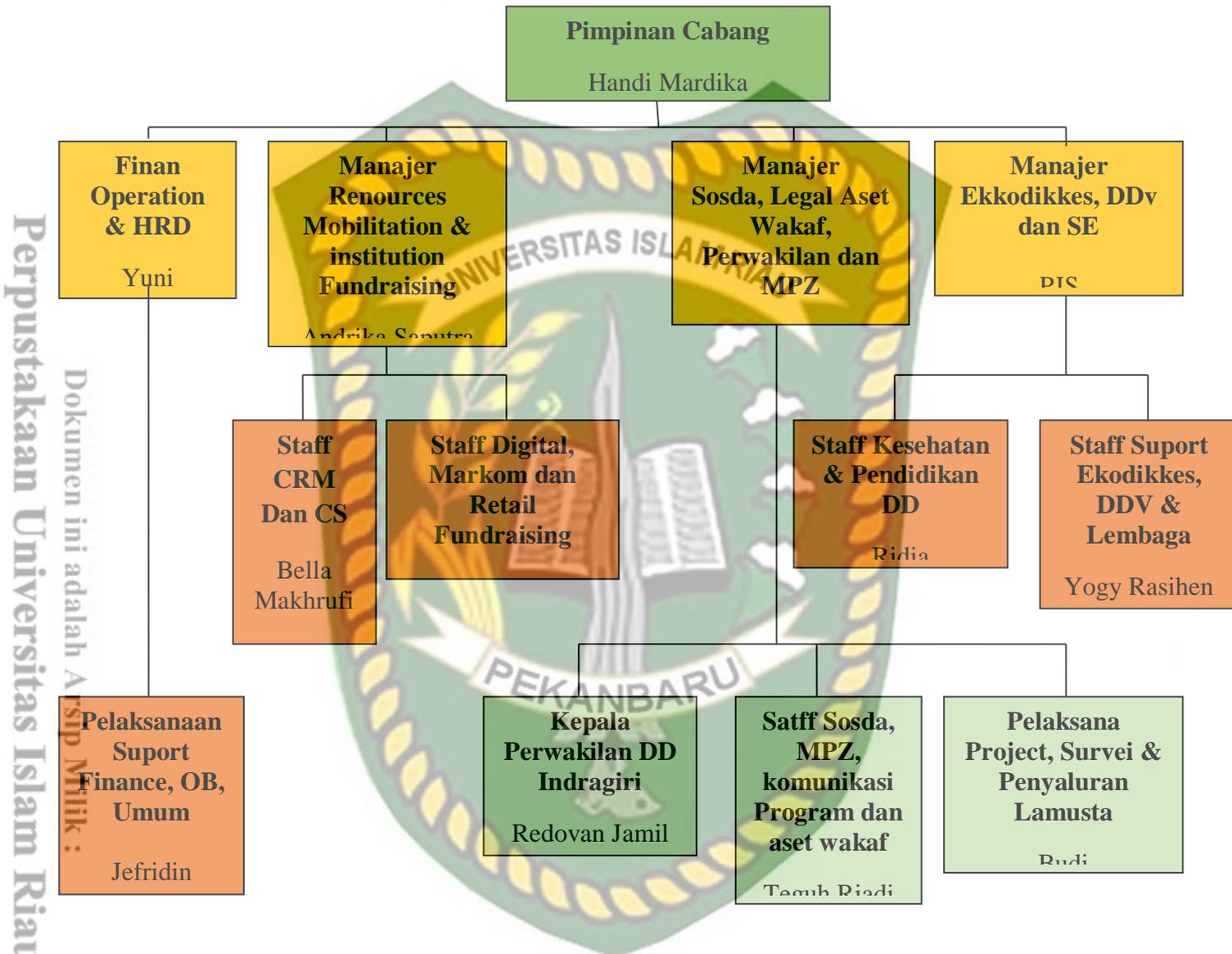
Terwujudnya Masyarakat Dunia Yang Berdaya Melalui Pelayanan, Pembelaan Dan Pemberdayaan Yang Berbasis Pada Sistem Yang Berkeadilan.

Misi

1. Menjadi Gerakan Masyarakat Dunia Yang Mendorong Perubahan Tatanan Dunia Yang Harmonis.
2. Mendorong Sinergi Dan Penguatan Jaringan Kemanusiaan & Pemberdayaan Masyarakat Dunia.
3. Mengokohkan Peran Pelayanan, Pembelaan & Pemberdayaan.
4. Meningkatkan Kemandirian, Independensi & Akuntabilitas Lembaga Dalam Pengelolaan Sumber Daya Masyarakat Dunia.
5. Mentransformasikan Nilai-Nilai Untuk Mewujudkan Masyarakat Religius.

c. Struktur Organisasi lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Riau

Gambar 6. Struktur Organisasi lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Riau



Sumber : Dompot Dhuafa

B. Deskripsi Hasil Temuan

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskripsi, maka tahap selanjutnya adalah hasil wawancara tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data. Kemudian dilakukan pembahasan dan selanjutnya ditarik kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis mengenai informasi ilmiah yang berasal dari subjek maupun objek penelitian tersebut (Sanusi, 2011:13).

1. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi informan adalah 3 orang pengurus struktural di lembaga amil zakat nasional yang menjadi objek penelitian. Sumber ini dipandang tepat sebagai sumber data tentang masalah yang peneliti teliti. Pengambilan informan penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara.

Informan terdiri dari kepala kantor, Bagian Penghimpunan, bagian pendistribusian di Lembaga amil zakat nasional yang menjadi objek penelitian yaitu LAZISMU Pekanbaru, LAZNAS IZI Riau, LAZ Dompot Dhuafa sehingga semua data yang dibutuhkan selama penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Kedua adalah Bagian Penghimpunan di Lembaga amil zakat nasional yang menjadi objek penelitian yaitu LAZISMU Pekanbaru, LAZNAS IZI Riau, LAZ Dompot Dhuafa yang bertanggung jawab menghimpun dan mencari dana zakat yang nantinya akan disalurkan kepada mustahik. Ketiga yaitu bagian pendistribusian di Lembaga amil

zakat nasional yang menjadi objek penelitian yaitu LAZISMU Pekanbaru, LAZNAS IZI Riau, LAZ Dompot Dhuafa yang bertugas mendistribusikan dan memberdayakan dana yang telah di himpun kepada para 8 asnaf dan mustahik yang berhak menerimanya.

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah :

Tabel 7. Data Responden Penelitian

No	Nama	Nama LAZNAS	Jabatan
1	Yurnal Edward	LAZISMU Pekanbaru	Bendahara Pengurus
2	Agung Pramuryantio	LAZISMU Pekanbaru	Kepala Kantor
3	Tris Sutrisno	LAZISMU Pekanbaru	Penghimpunan
4	Abu Daud	IZI Riau	Kepala Kantor
5	Muhammad Irwan	IZI Riau	Pendayagunaan
6	Atriadi	IZI Riau	Penghimpunan
7	Handi Mardika	Dompot Dhuafa Riau	Kepala Kantor
8	Andriika Saputra	Dompot Dhuafa Riau	Fundricing

a. LAZISMU Pekanbaru

Hasil wawancara dengan bapak yurnal Edward selaku bendahara pengurus LAZISMU Pekanbaru. Wawancara dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara ini di lakukan pada tanggal 9 bulan November 2021 di kantor

LAZISMU Pekanbaru di Jl. Tuanku Tambusai. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan inrorman penelitian:

Tabel 8. Hasil wawancara dengan Bapak Yurnal Edward

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak/ ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat menjunjung integritas kerja amil para amil di lembaga amil zakat sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Dengan membuat jam kerja serta standar operasional prosedur (SOP) yang sudah di bentuk dan disepakati. Pada saat ini mulai saat transisi yang lebih baik lagi. Ada amil yang resisten dan dan tidak resisten dengan membuat pelatihan setiap minggu. Yang resisten di berikan <i>reward</i> untuk kinerja yang diukur secara ideal dengan pedoman KPI serta mengirimkan amil untuk mengikuti pelatihan yang di adakan oleh lazismu pusat
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai pemimpin lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?	Dengan setiap transaksi menyertakan bukti dan juga penguatan ruhiyah keislaman di buktikan dengan pelaporan setiap bulannya karena amil bukan hanya bertanggung jawab kepada dunia saja akan tetapi bertanggung jawab kepada Allah SWT
3	Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengetahui amil bekerja	Kerja ikhlas itu harus di utamakan bagaimana amil mau bekerja tapi tidak di lakukan secara ikhlas maka amil

	ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional?	akan bermalas-malasan. Maka diadakannya <i>reward</i> kepada para amil yang terbaik atas peningkatan kinerjanya
4	Bagaimana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat?	Dalam mencari solusi setiap program ataupun masalah terjadi di dalam lazismu maka diadakan musyawarah yang biasanya di adakan <i>raker</i> setiap bulan dan juga <i>breafing</i> di setiap pagi, dengan adanya evaluasi musyawarah bersama ,maka diharapkan setiap kendala atau masalah dapat di cari solusinya
5	Bagaimana cara bapak atau ibuk memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat?	Nah yang telah di sampaikan tadi dalam upaya peningkatan kualitas dan juga pemahanan para amil lazismu itu sendiri sudah menjalankan pelatihan-pelatihan baik itu inetnal maupun yang di selenggarakan oleh lazismu pusat, adapun yang di dalam internal lazismu Pekanbaru itu sendiri adalah <i>upgreding</i> yang dilaksanakan setiap sabtu siang , adanya kajian pengurus untuk menguatkan ruhiyah islamiyah dan pemahan dalam pengelolaan zakat.
Fathonah		
6	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil	Setiap amil tentu memiliki visi dan misi dalam bekerja .karena kalau tidak

	<p>zakat mengembangkan visi misi kerja para amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>ada visi misi dalam bekerja maka akan kesulitan dalam bekerja dan juga tidak ada standar dan tujuan dalam bekerja</p>
7	<p>Apakah amil di lembaga amil zakat yang bapak/ ibu pimpin bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>background</i> pendidikan?</p>	<p>Untuk lazismu sendiri belum ada lulusan dari manajemen zakat di karenakan sampai saat ini belum ada kampus yang menghasilkan lulusan ataupun prodi manajemen zakat. Untuk amil lazismu sendiri untuk <i>background</i> pendidikan tidak sesuai dengan porsi kerja yang telah di tentukan. Ada yang tamatan pertanian, ada yang tamatan matematika, ada yang tamatan SMA. Oleh karena itu di perlukan martikulasi untuk menambah bekal amil untuk mengelola zakat</p>
8	<p>Bagaimana strategi bapak/ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak /ibu pimpin?</p>	<p>Dengan perbaikan sistem dan juga menambah literasi dan juga relasi untuk membangun jaringan. Untuk mengembangkan lembaga amil zakat yang harus di beri pemahan yang kuat adalah para amil , jika amil sudah memahami topik kerja nya masing-masing maka lembaga amil zakat itu akan berkembang dengan sendirinya lazismu sendiri dengan <i>basic</i> masa para masyarakat muhammadiyah dan juga banyaknya lembaga pendidikan serta usaha muhammadiyah yang</p>

		secara tidak langsung dapat membantu mengembangkan lazismu itu sendiri
9	Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektifkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?	Untuk mengefektifkan di lazismu itu sendiri dengan adanya <i>upgrading</i> , evaluasi yang di lakukan setiap pekannya dan juga <i>raker</i> setiap bulan atau periodenya. Guna untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja para amil dengan menggunakan KPI tadi
Amanah		
10	Bagaimnana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengetahui para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya ?	Setiap amil di tekankan bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan di buktikan pelaporan kinerja periodik yang di lakukan setiap evaluasi dan <i>raker</i> , tanggung jawab atas pekerjaan tentu haruslah di utamakan apa amil dengan datang ke kantor sesuai aturan , melakukan pekerjaan sesuai tupoksinya , kita ambil contoh yang berkaitan langsung dengan mitra yaitu bagian penghimpunan, setiap penghimpunan yang di lakukan dengan buktikan transaksi atau kwitansi penghimpunan yang di serahkan kepada bagian keuangan yang kemudian dana itu di salurkan oleh bagian distribusi

11	<p>Bagaimana lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat sehingga masyarakat mudah untuk mengakses dan menggali informasi seputar jumlah dana yang terhimpun dan dan yang telah didistribusikan kepada masyarakat yang membutuhkan?</p>	<p>Pengelolaan dana zakat mengikuti aturan dari sisi keuangan tidak boleh lepas dari PSAK 109 oleh pemerintah, ada kewajiban lain yaitu audit ,setelah audit harus di publis kepada masyarakat baik manual maupun online . Untuk dana zakat di lazismu baru tahun ini di audit dan akan press rilis</p>
12	<p>Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>Dalam servis sudah mulai untuk mustahik peningkatan mustahik, dalam rangka pelatihan mustahik yang memperoleh zakat produktif yang tujuannya mustahik ini dapat di berdayakan yang semula mustahik kemudian jadi munfik setelah itu menjadi muzakki . Untuk melakukan pendayaagunaan ini tentu amil harus meningkatkan kemampuan amil bagian pendistribusian dan pendayagunaan. Semua ini harus berjalan seiringan agar perkembangan dan juga pendayagunaan dapat berjalan efektif. Batas kewajaran melihat dari <i>corp principal</i> zakat yang telah di sepakati lembaga zakat seluruh dunia</p>
13	<p>Bagaimana amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin</p>	<p>Untuk akuntabilitas amil di lazismu sendiri ada bentuk laporan bulanan</p>

	dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja?	yang biasa dibuat oleh setiap personal amil yang nantinya akan dilaporkan setiap melaksanakan evaluasi, <i>breafing</i> dan <i>raker</i> .
14	Bagaimana bapak ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Untuk penempatan porsi kerja, para amil di tugaskan untuk selalu menjunjung integritas di dalam bekerja dan juga bertanggung jawab sepenuhnya atas porsi kerja yang di berikan
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?	Yang paling diutamakan setiap amil adalah kejujuran, menjaga kepercayaan di samping itu di buktikan tepat janji apabila sudah berjanji kepada mustahik muzaki, dan mitra. Disiplin waktu ini sangat diprioritaskan supaya kepercayaan mustahik, muzakki, dan mitra tidak luntur oleh karena itu setiap amil membuat <i>planing job</i> dan juga <i>schedule</i> yang telah di buat . Dan ketika ada mustahik meminta bantuan kepada lazismu, lazismu memberikan pelayanan yang optomal serta melayani sepenuh hati, untuk memenuhi bantuan mustahik amil lazismu mengikuti prosedural yang telah di buat, apakah mustahik itu dapat di bantu atau tidak, sekiranya layak dibantu maka di lakukan survei

		terlebih dahulu jika tidak layak di bantu maka memberikan pengertian yang baik kepada mustahik untuk menyatakan bahwasanya tidak bisa dibantu dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan standar komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Dalam komunikasi yang baik dan benar berkaitan dengan pelayanan yang optimal dilazismu sendiri dalam masa transisi terus berupaya memperbaiki sitem dan juga peningkatan kualitas para amil dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada para mustahik, muzakki dan mitra. Dengan adanya pelatihan baik internal lazismu sendiri dan juga yang di adakan oleh lazismu pusat terkait standard pelayan kepada mustahik, muzakki dan mitra
17	Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam pengembangan lembaga amil zakat?	Kerja sama tim sangat di butuhkan selain kerja secara personal para amil harus dapat bekerja secara tim. Karena untuk pengembang lembaga amil zakat tidak bisa di kerjakan secara individu baik itu di peningkatan penghimpunan, pendistribusian maupaun <i>branding</i> lazismu itu sendiri. Oleh karena itu peran kerja sama tim sangat di

		butuhkan dalam pengembangan lembaga amil zakat
18	Bagaimana bapak/ibuk sebagai pimpinan lembaga amil zakat memberikan motivasi dan inovasi kepada amil dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?	Motivasi dan inovasi sangat di perlukan dalam bekerja apalagi atasan atau pimpinan memberikan motivasi kepada para amil dalam upaya peningkatan kinerja para amil demi tercapainya target yang telah di tentukan melalui rapat kerja
19	Bagaimana strategi bapak/ibu selaku pimpinan dalam penempatan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Dalam servis sudah mulai untuk mustahik peningkatan mustahik, dalam rangka pelatihan mustahik yang memperleh zakat produktif yang tujuannya mustahik ini dapat di berdayakan yang semula mustahik kemudian jadi munfik setelah itu menjadi muzakki . Untuk melakukan pendayaagunaan ini tentu amil harus meningkatkan kemampuan amil bagian pendistribusian dan pendayagunaan. Semua ini harus berjalan seiringan agar perkembangan dan juga pendayagunaan dapat berjalan efektif. Batas kewajaran melihat dari <i>corp principal</i> zakat yang telah di sepakati lembaga zakat seluruh dunia

Setelah dilakukan wawancara dengan Agung Pramurytio selaku

kepala kantor pada tanggal 19 bulan November 2021. Wawancara ini di

lakukan di kantor LAZISMU Pekanbaru di Jl. Tuanku Tambusai. Wawancara ini berjudul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian:

Tabel 9. Hasil wawancara dengan Bapak Agung Pramuryantio

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil menjunjung integritas kerja di lembaga amil zakat sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Pembinaan dana juga koridor amalan yaumiyah yang berguna untuk peningkatan integritas pekerjaan
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai-nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat ?	Dengan transparansi dengan masyarakat kita berikan laporan dan mitra kita berikan laporan dengan transparansi laporan. Dengan melalui proses auditor
3	Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai amil lembaga amil zakat	Untuk kerja ikhlas berarti menjalankan kerjanya sesuai bidang dan tanpa pamrih. Di lazismu itu sendiri sangat berpengaruh peran

	bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional ?	kerja sama tim sehingga apabila terjadi problem kita dapat menyelesaikan masalah bersama-sama. Kerja ikhlas juga dibutuhkan motivasi kepada amil agar kualitas kerja amil itu dapat terus meningkat sembari hak-hak amil terpenuhi.
4	Bagaimana cara bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat ?	Komunikasi dan tabayun ketika terjadi masalah kita cari akar masalah nya apa dengan adanya tabayun kita menjaga nama dengan baik . Jika terjadi permasalahan atau miss komunikasi antara amil dan amil antara amil dan mustahik/ muzajji maka kita harus tabayyun. Membantu menyelesaikan masalah
5	Bagaimana bentuk dan upaya lembaga amil zakat memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat ?	“ Biasanya kita setiap sabtu sesi bersama antara amil dan pengurus yaitu <i>sharing</i> terkait teknis pekerjaan dan peningkatan keamilan. Koordinasi penguatan , literasi, dan koordinasi program dari pusat ke wilayah
Fathonah		
6	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja untuk	Menyelaraskan nilai-nilai visi misi personal amil dengan visi misi lazismu itu sendiri, visi lembaga amil zakat terpercaya maju dan transparansi

	pengembangan lembaga amil zakat ?	
7	Apakah amil di lembaga amil zakat bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>background</i> pendidikan dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Pada dasarnya untuk bidang lain karena belum ada jurusan manajemen zakat. Jadi untuk amil di lazismu sendiri tidak sesuai <i>background</i> pendidikan seorang lulusan pertanian matematika bisa menjadi amil asalkan ada kemauan untuk belajar
8	Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	LAZISMU bisa menjawab permasalahan masyarakat satu sisi ekonomi satu sisi dakwah. Bantuan ketahanan hidup dan pemberdayaan ekonomi, yang intinya bagaimana laz bisa menjawab permasalahan di masyarakat dan menjadi solusi bagi masyarakat
9	Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengaktifkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk mengaktifkan para amil diadakannya <i>raker</i> dan juga bentuk evaluasi bulanan yang dilakukan oleh lazismu Pekanbaru. Bentuk upaya aktifkan yaitu adanya <i>upgrading</i> dan juga bentuk pelatihan untuk para amil
Amanah		
10	Bagaimana para amil bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Berbicara tentang tanggung jawab adalah berbicara amanah. Amanah diberikan setiap amil sesuai dengan porsi kerja mereka masing-masing, amanah akan tertunaikan dilihat dari amalan yaumiyah yang dilakukan setiap

		amil. Jika amalan yaumiyahnya bagus maka tanggung jawab atas pekerjaannya akan besar
11	Bagaimana amil di lembaga amil zakat menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat dalam pelaporan dana zakat ?	Pengelolaan dana zakat sudah di atur dalam undang -undang dan lembaga zakat idealnya ingin mengpublikasi sesuai dengan hasil audit baru dapat di <i>share</i> . Sebelum di <i>share</i> harus melalui audit terlebih dahulu. Dan audit baru tahun 2020 yang secara resmi. Nilai kejujuran , amanah , dan transparansi perlu di jaga untuk kepercayaan masyarakat
12	Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Kalau standar operasional prosedur (SOP) yang baku memang belum lengkap bahkan dari pusat tatanan standar operasional prosedur (SOP) teknis belum lengkap ,namun dalam kebiasaan kita standar operasional prosedur (SOP) kebiasaan yang belum di bakukan atau belum tertulis biasanya pelayanan yang di berikan prima kepada mustahik dan muzakki. Pelayanan mustahik dan muzakki sama tidak ada pembeda
13	Bagaimana amil di lembaga amil zakat dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja ?	Laporan interiri yaitu laporan harian bulanan dan tahunan, dalam sistem sudah ada laporan -laporan pertanggunggal berapa di setiap periodenya
14	Bagaimana penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam	Untuk penempatan porsi kerja sudah ada di dalam standar operasional prosedur (SOP)

	upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	dan peraturan lazismu tupoksi pekerjaan setiap bidangnya masing- masing
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Tepat janji sangat di prioritaskan para amil dalam menjalankan tugas dan kerjanya di setiap bidang . Contoh penghimpunan menempati janji dengan muzaki. Tepat janji ini menjadi prioritas para amil untuk menjaga kepercayaan para muzakki dan mustahik agar ,muzakki dan mustahik selalu bertransaksi di lazismu Pekanbaru
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat dalam penempatan komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk komunikatif yang baik di lazismu itu sendiri mengedepankan bentuk komunikatif yang baik dan tidak membedakan antara mustahik dan muzakki. Dalam upaya peningkatan pelayanan dan bentuk komunikatif yang baik lazismu itu sendiri kerap kali mengirimkan para amil untuk mengikuti pelatihan- pelatihan yang di adakan oleh lazismu pusat atau oleh lembaga lain yang kompeten di dibidang pelayanan <i>service</i> kepada muzakki ataupun mustahik.
17	Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Sangat sekali kesulitan tim sangat menunjang keberhasilan sebuah lembaga , kebersamaan ini adalah rasa yang sama dan satu frekuensi yang sama. Sebuah kapal nahkoda harus memiliki kerja sama yang baik dengan para anggota, ketika terjadi masalah kembali ke

		niat awal untuk apa tujuan lazismu didirikan dan untuk apa para amil bekerja
18	Bagaimana amil di lembaga amil zakat mendapatkan motivasi dan inovasi kerja dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?	Motivasi dan inovasi selalu di berikan ketika waktu <i>breafing</i> baik berupa <i>reward</i> dan juga <i>punishmen</i> . Yang mana dengan setiap program mempunyai target
19	Bagaimana peranan bapak/ibu selaku amil dalam penerapan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Standar manajemen penerapan tupoksi masing- masing. Dalam <i>service</i> sudah mulai untuk mustahik peningkatan mustahik, dalam rangka pelatihan mustahik yang memperoleh zakat produktif yang tujuannya mustahik ini dapat di berdayakan yang semula mustahik kemudian jadi munfik setelah itu menjadi muzakki

Hasil wawancara dengan Tris sutrisno mengenai Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara di lakukan 17 November 2021 di kantor LAZISMU Pekanbaru di Jl. Tuanku Tambusai. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian :

Tabel 10. Hasil wawancara dengan Bapak Tris Sutrisno

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil menjunjung integritas kerja di lembaga amil zakat sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Ini adalah lembaga yang di atur oleh undang-undang , untuk waktu masuk dan pulang sudah di atur, disiplin waktu menunjang integritas kerja
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat ?	Dimana lembaga zakat yang berkaitan dengan dana umat, kejujuran itu bisa di lihat dari uang itu kemana di arahkan dan diberikan. Kalau misalnya masyarakat nanya uang itu kemana kami memberikan informasi bahwasanya uang itu untuk fakir miskin, untuk tahfidz dan mustahik yang membutuhkan, dan kami memberikan data real mengenai uang yang di salurkan. Kejujuran lebih ke bukti kongkrit.
3	Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai amil lembaga amil zakat bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional ?	Kerja ikhlas disini berarti kerja sepenuh hati dan optimal di samping itu amil juga diberikan hak- hak amil yang telah diatur oleh syariat agar para amil merasa tercukupi kebutuhannya dan akan berpengaruh kepada kualitas kinerja setiap amil

4	<p>Bagaimana cara bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Masalah yang di perlukan adalah penyelesaian yang baik yaitu tabayyun dan musyawarah, dan bukti -bukti di kumpulkan dan musyawarah di ceritakan semuanya dan mencari solusi atas masalah itu . Dan dalam forum harus hadir segala pihak untuk penyelesaian masalah itu. Jika amil malas-malas kerja maka mustahik akan terbengkalai dan kepercayaan muzakki terhdap lazismu akan berkurang. Maka setiap masalah di selesaikan dengan cepat</p>
5	<p>Bagaimana bentuk dan upaya lembaga amil zakat memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat ?</p>	<p>Setiap sabtu <i>upgrading</i> khusus amil pemateri beda –beda di datangkan dari orang berkecimpung langsung ke dunia zakat, kita kan di bawah naungan Muhammadiyah dan keputusan atas keputusan Muhammadiyah dan peraturan perbaznas. Yaitu mengenai pembagian dana zakat dan persentasae hak dari amil itu sendiri. Untuk ilmu itu ada dalam proses transisi pengurus</p>
Fathonah		
6	<p>Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja untuk pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Berkaitan dengan visi msi personal dari amil ada semangat dan tidak semangat dalam bekerja. Jika ada rasa tidak semangat dalam pencapaian misi dan visi maka kembalikan lagi untuk apa bekerja disini kembalikan ke niat awal untuk apa bekerja di lazismu ini. Kalau misalnya dalam pencapaian visi misi ini ada rasa malas maka kembalikan lagi niatan awal kita bekerja di lazismu ini untuk apa</p>

7	Apakah amil di lembaga amil zakat bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan backround pendidikan dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Hampir semua amil bekerja tidak sesuai dengan jurusan karena tidak ada lulusan amil zakat . Seharusnya penghimpunan identik dengan marketing kalau misalnya marketing pun itu khusus zakat . Kekurangan lulusan amil zakat yang kurang di Riau . Maka untuk antisipasi itu diberikan pendidikan dan ilmu di berikan setiap <i>upgrading</i> sabtu.
8	Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Kalau dalam kepercayaan muzakki mustahik, dengan meningktakan program yang sudah ada, jadi infak dan zakat mereka dapat tersalurkan dengan baik dan masyarakat mengetahui kemana dana zakat di alihkan, dana zakat di himpun bukan karena ada program dulu akan tetapi harus ada program terlebih dahuu baru ada penghimpunan dana zakat untuk program tersebut. Sosialisasi ke perusahaan , kantor-kantor lurah, event-event dengan masyarakat sehingga nama lazismu mudah di kenal masyarakat dan peningkatan kinerja setiap amil
9	Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk mengefektifkan para amil di lazismu ini setiap amil sudah ada porsi kerja masing-masing jadi setiap amil menjalankan kerja nya sesuai yang di SK kan oleh pengurus dalam upaya peningkatan kualitas dan juga peningktan efektivitas para amil diadakan <i>upgreding</i> yang di lakukan setiap hari sabtu

		pagi dan juga rihlah untuk merefresh kembali semangat para amil
Amanah		
10	Bagaimnana para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Pertanggung jawaban ada 2 bertanggung jawab kepada allah dan bertanggung jawab kepada lembaga. Jadi harus kuat pertanggung jawaban kepada allah yang di kuatkan maka tanggung jawab kelembaga akan kuat juga. Contoh di penghimpunan uang di kotak infak ada 200.000 tapi di kwitansi di tulis 100.000 tapi kalau di serahkan kebendahara maka yang konkrit adalah yang 100.00 tapi pertanggung jawaban atas ketidak jujuran dalam penghimpunan akan di bertanggung jawabkan kepada Allah SWT
11	Bagaimana amil di lembaga amil zakat menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat dalam pelaporan dana zakat ?	Di penghimpunan ada laporan tiap bulanan perindividu yang di rekap dari laporan perhari kemudian di kumpulkan menjadi bentuk satu laporan kemudian di pertanggung jawabkan di <i>raker</i> evaluasi
12	Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Kalau untuk kotak infak langsung di tanyakan boleh meletakkan kotak infak di toko ini , maka para amil penghimpunan memberikan penjelasan yang baik kepada masyarakat atau mitra mengenai program- program dari lazismu itu sendiri. Maka setiap amil di tuntutan menguasai komunikasi dan pemahaman yang baik mengenai program dan dunia zakat

13	Bagaimana amil di lembaga amil zakat dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja ?	Seperti yang saya jelaskan tadi bahwasanya setiap amil membuat suatu laporan bulanan yang nantinya akan di kumpulkan setiap <i>raker</i> evaluasi kinerja yang di lakukan setiap akhir bulan ataupun nanti di akhir tahun
14	Bagaimana penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Prosi kerja sesuai dengan job masing- masing. Setiap job ada tantangan masing -masing yang telah disk kan oleh pengurus. Seperti penghimpunan sesuai <i>raker</i> tahun lalu yang mana penghimpunan tu perhari minimal harus dapat 500.000 perhari. Dulu awal mulai setelah maghrib baru pulang. Awal-awal bekerja keras maka hasilnya dirasakan sekarang ini. Dan tanggung jawab pekerjaan setiap amil beda-beda baik itu ambulance , penghimpunan maka harus siap dalam kondisi apapun
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Setiap amil harus menjunjung tinggi integritas dalam bekerja di buktikan dengan kejujuran dalam bekerja apalagi bagian penghimpunan yang paling rawan terhadap kesalahan, dan juga setiap amil harus tepat janji dengan muzakki mustahik. Ketika amil sudah berjanji dengan muzakki dalam suatu agenda maka amil siap tanggap untuk memenuhi janji itu. Karena yang kita jaga adalah kepercayaan masyarakat untuk berzakat di lazismu. Dan ketika mustahik datang untuk meminta bantuan amil tidak boleh memberikan janji kepada mustahik berkaitan dengan pencairan bantuan, bisa saja mustahik itu tidak layak di bantu di karenakan dianggap

		<p>sekiranya mampu dan ada juga mustahik yang layak di bantu, tentu ini menjadai prosedur dalam memberikan bantuan kepada mustahik melalui survei. Oleh karena itu amil di larang untuk memberikan harapan atau berjanji kepada mustahik dan apabila sudah berjanji maka amil wajib untuk memenuhinya</p>
Tabligh		
16	<p>Bagaimana upaya bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat dalam penempatan komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Kami di bagian penghimpunan tentu selalu mengedepankan komunikasi yang baik kepada mitra ataupun toko yang akan di letakkan kotak infak, karena kami fokus ke kotak infak. Kami para amil di penghimpunan bukan saja di penghimpunan harus dapat menguasai komunikatif yang baik dalam menjelaskan program-program lazismu, kemana uang lazismu di salurkan dan mengenai dunia perzakatan. Tentu ilmu ini tidak dapat dengan sendirinya adanya bentuk pelatihan yang diadakan oleh lazismu pusat, FOZ dan instansi yang berkaitran dengan dunia perzakatan yang bertujuan untuk peningkatan komunikatif dan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik dan mitra.</p>
17	<p>Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat dalam pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Kerjasama tim sangat berpengaruh, ketika penghimpunan mengumpulkan uang maka uang ini harus disalurkan oleh bagian pendistribusian. Kalau misalnya himpun saja tidak di salurkan maka nanti akan timbul</p>

		<p>pertanyaan ini uang di himpun saja tidak di salurkan kemana uang ini. Maka dibutuhkan komunikasi yang baik antar bagian penghimpunan, pendistribusian, keuangan, media juga dengan bidang yang lain. Jadi semua bidang harus kompak dalam mengembangkan lembaga zakat lazismu ini.</p>
18	<p>Bagaimana amil di lembaga amil zakat mendapatkan motivasi dan inovasi kerja dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Motivasi dan inovasi perlu dilakukan khususnya di bagian penghimpunan apabila ada salah satu amil merasa lelah dan penurunan kinerja maka nanti Amil tersebut akan di tanya dan di tabyyaun serta di berikan nasehat oleh kepala kantor dan pengurus. Bentuk motivasi ini dapat berupa bagaimana niatan awal beliau untuk masuk di lazsimu itu sendiri jadi setiap amalan yaumiyah setiap amil di pantau dan juga sebagai penjaga ruhiyah para amil.</p>
19	<p>Bagaimana peranan bapak/ibu selaku amil dalam penerapan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Kalau standar operasional prosedur (SOP) itu ada . Kalau misalnya untuk dana zakat yang besar maka amil harus sikap tanggap dan juga memberikan pelayanan yang baik</p>

Setelah melakukan wawancara penulis dapat menganalisis terhadap strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan

LAZISMU Pekanbaru dengan menerapkan prinsip yang ada Rasulullah SAW yaitu

1. Siddiq (kejujuran)

Lazismu Pekanbaru untuk menjunjung tinggi kejujuran amil dan juga integritas setiap amil di lazismu Pekanbaru setiap amil membuat laporan bulanan yang tujuannya tidak ada kecurangan dan kesalahan dalam pencatatan, untuk meningkatkan integritas amil di lazismu ada namanya *upgrading* di setiap Sabtu pagi untuk menambah nilai-nilai ruhiyah amil.

2. *Fathonah* (Kecerdasan)

Untuk menambah kapasitas amil maka di lazismu membuat kelas zakat atau biasa disebut *upgrading* amil yang dilakukan setiap hari Sabtu siang khusus untuk para amil, mengirimkan amil dalam agenda pelatihan yang kerap diadakan oleh lazismu pusat maupun oleh lembaga yang berkaitan dengan pengelolaan zakat.

3. Amanah (Tanggung jawab)

Di LAZISMU Pekanbaru kepercayaan masyarakat yang paling utama, setiap dana masuk maka akan dicatat dan dibuat laporannya, di setiap akhir periode dilakukan audit laporan keuangan setelah itu dipublish ke media agar masyarakat dapat melihat kemana uang disalurkan dan berapa jumlah uang yang terhimpun.

4. *Tabligh* (Komunikatif)

Lazismu Pekanbaru sangat memprioritaskan komunikatif yang baik kepada mustahik ataupun muzakki, tidak membedakan pelayanan yang di berikan, semua di berikan pelayanan sama. Untuk memberikan pelayanan yang baik setiap amil di berikan pelatihan pelayanan.

b. Lembaga Amil Zakat IZI Riau

Hasil wawancara dengan bapak Abu Daud selaku pimpinan LAZ IZI Riau dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara ini di lakukan di kantor LAZ IZI Riau di Jl. Paus pada tanggal 11 November 2021. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian:

Tabel 11. Hasil wawancara dengan Bapak Abu Daud

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
	<i>Siddiq</i>	
1	Bagaimana cara bapak / ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat menjunjung integritas kerja amil para amil di lembaga amil zakat sebagai upaya	Kalau di izi sendiri memang lembaga non profit di butuhkan orang yang memang memiliki integritas dan profesional karena yang di pegang adalah uang umat . Kita ada proses pembinaan kepada amil secara rutin , baik keislaman seperti al matsurat menjaga sisi ruhiyah mereka karena yang kita jaga

	<p>pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>adalah kepercayaan orang, maka dengan ruhiyah yang bagus maka kepercayaan orang tidak akan hilang kepada kita. Memantau aktivitas amil dalam bentuk laporan harian, laporan pekanan, bulanan, dan juga ada audit dari perusahaan maupun pimpinan dengan menggunakan form resmi.</p>
2	<p>Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai pemimpin lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Di izi sendiri dalam mewujudkan amil yang jujur dalam pekerjaan dan biasanya di lengkapi dengan bukti transaksi yang di bawa setiap terjadi dengan mustahik, dan muzakki</p>
3	<p>Bagaimana upaya/bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengetahui amil bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional?</p>	<p>Setiap amil dituntut untuk bekerja secara optimal karena kalau untuk bekerja di lembaga zakat tentu tidak mudah. Di karenakan yang di kelola adalah uang umat yang nantinya akan di salurkan kepada yang membutuhkan. Oleh karena itu amil di izi riau ini harus lah bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati agar masyarakat dapat menilai dari kinerja lembaga zakat itu sendiri. Kalau bekerja sudah sepenuh hati maka kerja ikhlas itu akan tercapai. Dengan memberikan hak -hak setiap amil karena ada persentase hak amil yang harus terpenuhi. Secara umum kalau mau kaya jangan kerja di lembaga zakat</p>

		tapi jadi lah seorang pedagang. Karena lembaga zakat adalah lembaga sosial yang mendermakan dirinya untuk membantu masyarakat yang kurang mampu.
4	Bagaimana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat?	Kalau di izi sendiri ketika ada permasalahan setiap amil maka kita akan di musyawarahkan secara bersama-sama kita cari solusinya. Di izi sendiri kita ada klinik amil, jadi jika ada amil yang bermasalah maka akan kita masukkan ke klinik amil, klinik amil ini bukan hanya untuk amil yang bermasalah akan tetapi jika ada amil yang ingin konsultasi terkait program dan kendala yang di hadapi maka kita akan bantu cari solusi dan penyelesaiannya.
5	Bagaimana cara bapak atau ibuk memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat?	IZI Riau ada yang bisa di lakukan 1. Pelatihan dari internal baik dari pusat biasanya hari senin yaitu izi <i>talk</i> tentang fikih zakat, manajemen zakat, dan kompetensi sdm 2. Kalau dari izi daerah riau sendiri itu sendiri ada untuk : a. Penambahan literasi cabang menghidupkan budaya literasi terkait dunia zakat selasa rabu kamis 08.30-09.00 b. <i>Rowl play</i> pembuatan skrip dan latihan dalam pelayanan dan penjelasan produk 3 kali sepekan c. <i>Comlpain heading</i> ketika ada kendala di lapangan maka di cari solusisnya di

		forum bagaimana menghadapi masalah di masyarakat 3. Kalau eksternal yaitu mengundang praktisi dari luar untuk pemateri dengan dunia zakat
Fathonah		
6	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja para amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?	Secara pribadi amil punya visi dan misi dalam memajukan izi riau lembaga zakat hadir memberikan solusi bagi lembaga dan juga hadir memberikan solusi bagi mustahik dan orang yang berhak menerimanya. Program yang menunjang kemandirian masyarakat.
7	Apakah amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>background</i> pendidikan?	Kalau secara umum tidak , para amil profesi yang belum menjadi <i>primadona fressgraduate</i> yang masih belum paham kerja amil, kerja amil sudah di akui dan sertifikasi oleh negara. Di bagian penghimpunan tidak hanya tentang zakat saja akan tetapi bisa jurusan marketing, ekonomi, manajemen dan hubungan masyarakat dan sesuai kan kompetensi . Kunci satu para amil yaitu mau bertumbuh dan mau belajar.
8	Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak /ibu pimpin?	Di izi sendiri ada 4 unsur yang harus di penuhi 1. Gagasan atau ide dan amil tidak di pandang sebelah mata 2. Harus ada orang yang menjalankan gagasan dan meiliki nilai pejuang

		<p>3. Harus memiliki sumber daya yaitu dana</p> <p>4. Butuh jejaring relasi satu titik ketitik yang lain</p> <p>Langkah mengelola amil :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agenda rutinitas 2. Almasurat 3. Yel-yel semangat pagi dalam bentuk motivasi dan saling mendoakan 4. Jadwal rapat dalam rangka pengendalian kepada internal sehingga apa yang mereka kerjakan dan laporkan sejalan. 5. Jadwal struktur organisasi jelas otoritas setiap para amil yang mempunyai tanggung jawab secara pekerjaaannya..
9	<p>Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di berikan . Dalam manajemen ada 3 tahapan yang pertama adalah top, yang kedua adalah <i>middle</i> yang ketiga adalah <i>low</i>. <i>Top</i> jangan mikir yang teknis level top harus bisa membuka peluang. Membuka ruang klinik amil, jadi amil-amil yang bermasalah maka masuk klinik amil. Klinik amil bukan hanya untuk amil yang bermasalah baik personal maupun bermasalah dalam kinerja akan tetapi klinik amil juga di gunakan untuk menaikkan kapasitas amil dalam bekerja, dan menaikkan level lembaga amil zakat.</p>

Amanah

10	<p>Bagaimnana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengetahui para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya ?</p>	<p>Setiap amil diberikan amanah dan tanggung jawab pekerjaan. Kejujuran di utamakan dalam bekerja dengan setiap amil di berikan form resmi transaksi bagi penghimpunan yang nantinya apabila setelah transaksi maka formulir itu akan di berikan kepada bagian yang berkempentingan yang merimanya. Tanggung jawab pekerjaan di sertai dengan bentuk pelaporan yang di lakukan setiap amil baik bersifat tahunan, bulanan, mingguan.</p>
11	<p>Bagaimana lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat sehingga masyarakat mudah untuk mengakses dan menggali informasi seputar jumlah dana yang terhimpun dan dan yang telah didistribusikan kepada masyarakat yang membutuhkan?</p>	<p>Regulasi sudah di atur dalam pelaporan sekali setahun, ataupun 6 bulan dalam pelaporan . Ada laporan bulanan ada laporan pekanan dan laporan tidak semuanya dapat di share secara bulat-bulat ada beberapa laporan yang di pilih untuk di laporkan.</p>
12	<p>Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam</p>	<p>Masing masing sdm di bekali pelatihan <i>service</i> yang optimal dalam melayani mustahik dan muzakki . Pelayanan yang di berikan sama baik mustahik aupun muzakki. Bentuk pelatihan ini seperti <i>role play</i> yang di</p>

	pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?	berikan kepada amil dalam memberikan pelayanan yang optimal. Contoh pelatihan <i>frontliner</i> dalam menyambut dan melayani mustahik dan muzakki.
13	Bagaimana amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja?	Akuntabilitas dalam pelaporan rutin dan juga menerapkan <i>goals</i> setiap amil sangat diperlukan dan sudah standar operasional prosedur (SOP) yang tertulis yang telah disepakati.
14	Bagaimana bapak ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Dalam penempatan kerja amil sesuai bidang yang didapatkan yang mana bagian penghimpunan bekerja sama fokus dalam menyelesaikan dan meningkatkan penghimpunan begitu juga bagian pendistribusian fokus mendistribusikan kepada mustahik dan juga mitra . Pekerjaan yang diberikan sesuai fungsional dan juga tupoksi setiap bidangnya yang mana setiap devisi atau bidang mengoptimalkan program yang telah dirancang.
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?	Amil sangat dituntut untuk disiplin waktu dan juga memberi pelayanan yang optimal kepada mustahik ataupun muzakki demi menjaga kepercayaan masyarakat mustahik, muzakki, untuk berzakat di IZI Riau

Tabligh

16	<p>Bagaimana upaya bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan standar komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Bentuk koununikatif serta pelayanan <i>service</i> yang diberikan izi kepada mustahik, muzakki sangat di prioritaskan yang mana kami setiap pagi <i>breafing</i> dan juga pelatihan <i>service</i> oleh amil kepada mustahik, muzakki.</p>
17	<p>Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Kerja sama tim sangat mempengaruhi terhadap pengembangan serta kemajuan suatu lembaga amil zakat . Yang mana kerja sama tim ini untuk menyelesaikan masalah secara kolektif yang terjadi di dalam lembaga amil zakat. Dalam pencapaian target baik penghimpunan maupun pendistribusian di perlukan kerja sama tim yang kuat.</p>
18	<p>Bagaimana bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat memberikan motivasi dan inovasi kepada amil dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Semangat dan motivasi itu sangat penting yang mana untuk membangkitkan kinerja amil dan juga peningkatan kualitas amil itu sendiri. Di izi motivasi diberikan setiap <i>breafing</i> pagi sebagai stimunus semangat kerja para amil di barengi dengan peningkatan ruhiyah keislaman para amil.</p>
19	<p>Bagaimana strategi bapak/ibu selaku pimpinan dalam</p>	<p>Untuk penempatan standar pelayanan sudah ada standar operasional prosedur (SOP) nya. Dan masing-masing amil sudah mendapatkan</p>

	penempatan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	pembinaan dan juga pelatihan terkait pelayanan yang baik kepada mustahik atau pun muzakki, contoh diadakannya <i>rolplay</i> bagi setiap amil, dan juga bentuk pelatihan bagi amil yang berasal dari luar yang guna menunjang kualitas amil dan lembaga amil zakat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada mustahik, muzakki dan mitra.
--	--	--

Dari hasil wawancara dengan Muhammad Irwan selaku amil di bagian pendayaagunaan lebih spesifik yaitu mulia inisiatif dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara ini dilakukan di kantor LAZ IZI Riau di Jl. Paus pada tanggal 11 November 2021. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian:

Tabel 12. Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Irwan

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil menjunjung integritas kerja di lembaga amil zakat sebagai upaya	Integritas kerja identik dengan kejujuran, disiplin, kami sebagai amil yang sangat diutamakan apalagi kejujuran yaitu mengelola uang umat. Dari di sudah di tanamkan nilai-nilai kejujuran dan kedisiplinan dengan setiap pagi al matsurat untuk menyatukan hati, yel-yel salah satu budaya kerja yaitu jujur, peduli

	pengembangan lembaga amil zakat ?	, kerjas sama, setiap amil di bekali ilmu agama.
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat ?	Di izi itu sendiri dari awal sudah di tanamkan kejujuran sebab yang di kelola adalah uang umat atau uang donatur yang harus di bagikan kepada yang berhak menerimanya . Kejujuran ini di tanamkan untuk menjaga kepercayaan masyarakat untuk berzakat di izi ini . Beberapa bentuk untuk meminimalisir kesalahan ataupun kekeliruan dalam pencatatan yaitu setiap transaksi dibuktikan dengan dokumentasi, bukti menerima bantuan dengan ditanda tangani oleh yang menerima serta mensertakan nomer wa yang bersangkutan.
3	Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai amil lembaga amil zakat bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional ?	Salah satu sifat dan karakter amil yaiu bekerja dengan ikhlas di penghimpunan sendiri yang mana saya bagian dari kerjasama kalau misalnya tidak bekerja secara ikhlas maka nanti kerja itu akan malas-malasan yang akan berdampak kepada lembaga . Tentu ini akan berpengaruh di semua bidang terhadap penurunan kapasistas ini.
4	Bagaiamana cara bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat mengedepankann kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja	Setiap organiasi mempunyai masalah nya masing -masing bagaimana kita menyikapi dan mencari solusi untuk masalah ini. Di izi sendiri untuk menyelesaikan masalah ini diadakan rapat perbidang dan rapat umum. Rapat perbidang di lakukan setiap pekan dan setiap program yaitu sebelum program

	sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat ?	terlaksana maka diadakan rapat dan jika sudah terlaksana maka di adakan rapat evaluasi untuk kedepannya. Miss komunikasi bukan hanya terjadi di dalam 1 bidang saja bisa saja miss komunikasi terjadi lintas bidang baik di pendayagunaan dengan bagian penghimpunan maka di adakannya rapat bulanan
5	Bagaimana bentuk dan upaya lembaga amil zakat memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat ?	Untuk amil kita ada pelatihan yang di adakan oleh FOZ, kita setiap selasa – kamis membahas buku tentang zakat dan keamilan dalam memanajemen lembaga amil zakat. Tujuan membaca itu untuk mereshfresh kembali ingatan para amil. Untuk materi buku ini bukannya hanya tentang zakat akan tetapi ada juga buku tentang pelayanan optimal kepada muzakki, mustahik dan ilmu pemasaran
Fathonah		
6	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja untuk pengembangan lembaga amil zakat ?	Visi misi tebarkan manfaat selamatkan umat, tugas kita bukan hanya menghimpun dana zakat dari umat akan tetapi tugas izi itu sendiri bagaimana dana yang di himpun sampai kepada orang yang berhak menerimanya, setiap ada program selesaikan program dengan cepat dan benar dan kemudian di laporkan kebagian keuangan.
7	Apakah amil di lembaga amil zakat bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian	Untuk skill dan keahlian di pendayagunaan sendiri tidak sesuai dengan <i>background</i> pendidikan dikarenakan belum adanya

	<p>dan <i>backrgound</i> pendidikan dalam pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>lulusan atau sarjana manajemen zakat. Tapi di izi sendiri kita terus belajar bisa dikatakan rumah belajar untuk amil. Yang terpenting ada kemauan dari amil untuk belajar dan terus belajar mengenai manajemen zakat</p>
8	<p>Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Di pendayagunaan mempunyai link keperangkat desa dan bebrapa tokoh masyarakat untuk mengembangkan lembaga amil zakat yang nantinya link inilah yang di gunakan oleh kami pendayagunaan untuk melakukan penyaluran kepada masyarakat melalui pemerintah desa</p>
9	<p>Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Di pendayagunaan sendiri untuk mengefektifkankinerja setiap amil. Di bentuklah simpur relawan inisiativ yang mana fungsinya untuk membantu para amil dalam menjalankan kerjanya di pendayagunaan maupun penghimpunan, memberikan hak berupa gaji atau upah kepada amil merupakan salah satu bentuk mengefektivkan sumber daya insani di lembaga amil zakat</p>
Amanah		
10	<p>Bagaimnana para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya dalam pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Semua mustahik di layani dengan hak yang sama yaitu dengan memberikan informasi yang benar kepada mustahik dan muzaki tidak ada pembedaan peran dan tanggung jawab atas keduanya. Setiap pekerjaan yang di amanahkan kepada setiap amil harus di</p>

		<p>jalankan secara penuh tanggung jawab agar tujuan dan target yang telah di tentukan dapat berjalan dan tercapai. Contoh ketika berjanji dengan mustahik maka amil memberikan informasi yang sebenarnya kepada mustahik, setelah itu di lakukan survei ketika survei selesai maka di lakukan penilaian apakah mustahik itu layak di bantu atau tidak, jika tidak layak di bantu maka berikan penjelasan yang baik dan komunikatif yang baik kepada mustahik</p>
11	<p>Bagaimana amil di lembaga amil zakat menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat dalam pelaporan dana zakat ?</p>	<p>Untuk di pendayagunaan itu sendiri sama dengan bidang lainnya kita dan namanya rapat mingguan dan bulanan. Untuk keterbukaan laporan itu biasanya kita adakan dengan bidang lain sehingga bidang lain dapat mengetahui berapa dan yang telah di perdayagunakan. Untuk masyarakat sendiri kita ada namnya audit sebelum di publish kedia. Di buktukan dengan adanya dokumenter setiap program yang di jalankan yang mana 1 program di handel oleh 1 orang fasilitator maka keterbukaan pelaporan dengan mudah di dapatkan</p>
12	<p>Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam</p>	<p>Untuk pelayannya yang di berikan baik kepada mustahik , muzakki, mitra adalah sama tidak ada membedakan antara mustahik dan muzakki. Kalau untuk bentuk pelatihan pelayanan itu ada yang mana kami amil di izi setiap paginya ada <i>breafing</i> dan juga</p>

	pengembangan lembaga amil zakat ?	pembacaan al matsurat serta bedah buku yang bukan hanya berkaitan dengan zakat akan tetapi juga berkaitan dengan bagaimana memberikan pelayanan yang optimal kepada mustahik, muzaakki atau mitra.
13	Bagaimana amil di lembaga amil zakat dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja ?	Untuk akuntabilitas diri amil di pendayagunaan itu sendiri kami sudah menerapkan yang mana pelaporan setiap program yang telah terlaksana di setiap bidang contoh di pendayagunaan kami ada 5 fasilitator nantinya akan ada bentuk rapat evaluasi setiap pelaksanaan program sebagai bentuk-bentuk akuntabilitas para amil dalam berkerja
14	Bagaimana penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk di pendayagunaan porsi kerja sudah di bagikan sesuai dengan jobdes nya masing-masing. Bang ghofur sebagai kabid pendayagunaan bagaimana bekerja sesuai dengan pendayagunaan, saya di bagian human inisiativ atau layanan mustahik bekerja bagaimana melayani mustahik sebaik mungkin dan ada namanya FO yang bertugas menyambut dan melayani muzakki, mustahik yang datang ke kantor. Jadi untuk setiap job desnya sudah di dapatkan sesuai bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan	Irwan : untuk di pendayagunaan yang berhubungan langsung dengan mustahik, maka setiap amil di larang untuk berjanji kepada mustahik yang berkaitan dengan

	mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	pencairan pendayaangunaan. Di karenakan ada beberapa prosedural yang harus di lalui apakah mustahik ini layak di bantu atau tidak , apabila tidak layak di bantu di karena mustahik di anggap mampu maka amil memberikan penjelasan yang baik kepada mustahik agar ,mustahik tidak merasa sakit hati, oleh karena itu amil tidak di benarkan berjanji atau memberikan harapan yang pasti kepada mustahik
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat dalam penempatan komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Kita lembaga zakat dan tergantung dari orang yang membayar zakat, sehingga tidak dapat menjanjikan kepada mustahik terhadap pencairan dana yang di ajukan. Memberikan edukasi dan penyampaian informasi dengan baik terhadap pencairan dana
17	Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Di pendayagunaan itu sendiri. Terdiri dari 3 bagian ada bagian kabid pendayagunaan , bagian <i>human inisiativ</i> dan bagian <i>front office</i> jadi di pendayagunaan ini terdiri dari 3 bagian penting ini yang mana kerja sama tim sangat di butuhkan dan bukan hanya di 1 bidang saja akan tetapi seluruh bidang diutamakan kerja sama tim yang kompak. Lembaga zakat dan pencapaian target itu di tentukan bagaimana kerjas sama tim itu dapat terlaksanakan.

18	Bagaimana amil di lembaga amil zakat mendapatkan motivasi dan inovasi kerja dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk motivasi dan inovasi selalu di berikan kepada amil khususnya pendayagunaan agar para amil terus semangat dalam bekerja , untuk motivasi dan inovasi ini biasanya di lakukan ketika <i>breafing</i> pagi yaitu dengan yel-yel semangat pagi dan evaluasi kinerja yang di lakukan
19	Bagaimana peranan bapak/ibu selaku amil dalam penerapan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk penempatan standar pelayanan tadi dari izi sendiri sudah ada standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur tentang pelayanan yang optimal diberikan kepada muzakki , mustahik dan juga mitra. Untuk pelayanan ini sendiri kami juga setiap pagi dari hari senin hingga kamis kami melakukan <i>rolplay</i> dan juga bedah buku yang berkaitan dengan pelayanan . Agar nantinya bentuk pelayanan yang di berikan izi semakin hari semakin ada perbaikan

Dari hasil wawancara dengan Atriadi selaku amil di bagian pendayagunaan lebih spesifik yaitu mulia inisiatif dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara ini di lakukan di kantor LAZ IZI Riau di Jl. Paus pada tanggal 11 November 2021. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian:

Tabel 13. Hasil wawancara dengan Bapak Atriadi

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil menjunjung integritas kerja di lembaga amil zakat sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Yang pertama kita di izi sudah ada kpi semua pegawai mengacu pada itu semua dan tinggal pelaksanaan saja.
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat ?	Sudah ada tempatnya di dalam sepekan sudah ada pertemuan untuk kemampuan progres dari setiap yang di lakukan setiap progres ada masalah nanti di situ langsung di sampaikan
3	Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai amil lembaga amil zakat bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional ?	Kalau di bidang pendayagunaan kerja ikhlas harus lah di utamakan. Sebab kalau bekerja tidak sepenuh hati maka setiap program akan ada aja kendalanya . Di pendayagunaan itu sendiri untuk meringankan kerja di pendayagunaan dikarenakan terbatasnya sumber daya manusia maka di bentuklah simpur relawan izi riau. Tanpa melupakan hak-hak amil

4	<p>Bagaimana cara bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Sudah ada tempatnya di dalam sepekan sudah ada pertemuan untuk membahas tentang progres dari setiap bidang. Apabila progres ada masalah nanti akan di sampaikan di rapat evaluasi perbidang atau nantai rapat evaluasi bulanan yang di lakukan antar bidang dan di selesaikan secara musyawarah</p>
5	<p>Bagaimana bentuk dan upaya lembaga amil zakat memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat ?</p>	<p>Ada dari manajemen yang bertujuan untuk peningkatan kapasitas amil dalam pengelolaan zakat. Ada juga dari forum zakat (foz) yang memiliki kelas zakat yang membahas tentang pengelolaan zakat secara keseluruhan guna untuk peningkatan kapasitas amil dan juga inisiativ dari amil itu sendiri dalam meningkatkan kapasitas keilmuannya di dunia perzakatan</p>
Fathonah		
6	<p>Bagaimana cara bapak/ibu sebagai amil lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja untuk pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Untuk di penghimpunan bekerja sesuai dengan visi dan misi izi riau, yang mana setiap bidang bekerja sepenuh hati untuk mencapai visi yang telah di tentukan disetiap bidang tentu memiliki targetting masing-masing, di bagian penghimpunan akan berbeda targetnya dengan bagian pendayagunaan, begitu juga lainnya dengan mengarah dan mengacu pada visi misi izi itu sendiri</p>

7	Apakah amil di lembaga amil zakat bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>background</i> pendidikan dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Gak mesti <i>sebackground</i> yang sama , semua orang memiliki peluang untuk bekerja di penghimpunan tidak harus pendidikan yang linier atau yang searah dengan penghimpunan contoh marketing. Di izi itu sendiri tinggal bagaimana amil menempatkan diri dan meng <i>upgrade</i> kapasitas amil dalam pengelolaan zakat
8	Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk meningkatkan penghimpunan sesuai dengan jobdes saya yaitu mitra aizi, akan terus ekspansi di daerah kabupaten yang mempunyai peluang dan yayasan yang memiliki keinginan dalam pengelolaan zakat. Karena di izi sendiri memiliki sumber daya manusia yang terbatas dalam pengelolaan zakat, maka dari itu izi membutuhkan jejaring dalam pengelolaan dan pemberdayaan zakat
9	Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk mengefektivkan sumber daya yang ada di izi adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan oleh pusat maupun cabang baik pelatihan berupa manajemen zakat, pelayanan optimal dan marketing
Amanah		
10	Bagaimana para amil bertanggungjawab atas pekerjaanya dalam	Untuk tanggung jawab setiap amil haruslah mengutamakan tanggung jawab pekerjaan atas apa yang di lakukan di jam kerja. Setiap amil dan bidang ada bentuk laporan

	pengembangan lembaga amil zakat ?	mingguan, bulanan dan tahunan yang biasa disebut seperti amwal report yang akan dilaporkan ke baznas dan mitra yang bersangkutan
11	Bagaimana amil di lembaga amil zakat menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat dalam pelaporan dana zakat ?	Kita juga di izi juga ada monitoring dari baznas provinsi. Dan juga kita melaporkan jumlah penghimpunan dan program apa saja kepada baznas selama pesemester sebagai upaya kita dari transparansi kalau untuk yang keseluruhan di akhir tahun ada namanya amwal report program yang telah kita lakukan dan jumlah penghimpunan
12	Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	KaKalau pelatihan ada yang dari pusat ataupun yang di buat dari cabang yang diselenggarakan oleh cabang izi
13	Bagaimana amil di lembaga amil zakat dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja ?	AkAkuntabilitas berkaitan dengan laporan yang di buat setiap amil. Yang seperti dijelaskan di awal dalam bentuk amwal report yang di buat oleh perbidang dan amil yang akan di kumpulkan ke baznas dan pihak yang berhak atas laporan itu dan di audit nantinya
14	Bagaimana penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya	Untuk porsi kerja setiap amil sudah ada jobdes nya masing-masing dan tanggungjawab pekerjaan masing-masing.

	pengembangan lembaga amil zakat ?	Di izi ini sangat mengutamakan kerja sama tim apabila ada satu program terkendala maka akan di selesaikan secara bersama sama dalam bentuk <i>breafing</i> pagi dan <i>raker</i> .
15	Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Tepat janji gambaran dari integritas para amil. Jika integritas kerja amil meningkat maka disiplin waktu dan janji yang telah di buat akan terlaksana dengan tepat waktu
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku amil lembaga amil zakat dalam penempatan komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk bentuk komunikatif yang baik sangat di utamakan apa lagi kami bagian kemitraan yang berhubungan dengan pihak eksternal yang akan menilai bagaimana bentuk komunikatif dan pelayanan yang di berikan, ini lah yang menjadi perhatian kami bersama bagaimana pelayanan dan komunikatif baik yang di berikan kepada muzakki, mustahik ataupun mitra.
17	Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat dalam pengembangan lembaga amil zakat ?	Kerjasama tim sangat penting, jalan nya organisasi karena adanya kerjasama tim yang klop. Semua saling berkaitan baik dari penghimpunan, keuangan, pendayagunaan, program harus saling bekerja sama karena kalau tidak klop maka tujuan dan visi dan misi izi akan berat terealisasikan.

18	Bagaimana amil di lembaga amil zakat mendapatkan motivasi dan inovasi kerja dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk motivasi dan inovasi itu di lakukan di setiap yel-yel pagi dan <i>breafing</i> untuk menunjanga kinerja setiap amil
19	Bagaimana peranan bapak/ibu selaku amil dalam penerapan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Untuk standar standar operasional prosedur (SOP) masing-masing amil sudah ada kita yang mengatur kinerja setiap amil. Dan untuk pelayan itu sudah ada pelatihan <i>rollplay</i> yang di lakukan setiap hari selasa hingga kamis. Untuk standar pelayanan itu sendiri sudah ada bentuk peraturan yang di buat oleh izi.

Setelah melakukan wawancara penulis dapat menganalisis terhadap strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan IZI Pekanbaru dengan menerapkan prinsip yang ada pada Rasulullah SAW yaitu

1. Siddiq (kejujuran)

Sidiq adalah sifat yang jujur pada diri Rasulullah yang mana di lembaga zakat harus juga menerapkan sifat jujur pengelolaan dan pengembangan IZI dapat berjalan sesuai syariat islam. Sifat siddiq sudah di tanamkan dari awal oleh amil di IZI Riau yaitu menjaga sisi ruhiyah setiap amil, menjaga integritas kerja amil, menambah kapasitas

amil dengan cara membaca almatsurat dan yel-yel setiap pagi, membuat laporan dan juga komunikasi yang baik agar intergitas meningkat, dengan membuat peatihan.

2. *Fathonah* (Kecerdasan)

Untuk menambah kapasitas amil di IZI Riau memiliki Program untuk penambahan kapasitas amil yaitu bedah buku, *roll play* mengenai pelayanan *service* yang di berikan, serta kelas zakat yang di adakan oleh FOZ. Di IZI Riau untuk efektifitas dan produktifitas kerja *background* pendidikan menjadi faktor penting untuk efesiensi dalam bekerja walaupun tidak semua amil bekerja sesuai *background* pendidikannya. Selain penambahan kapasitas motivasi kerja sangat di perlukan agar para amil dapat bekerja dengan baik sesuai target yang telah di tentukan.

3. Amanah (Tanggung jawab)

Setiap di lembaga amil zakat termasuk IZI Riau selalu mengemban amanah para donatur maupun masyarakat, di buktikannya dengan adanya pelaporan keuangan dan juga audit, pelaporan kinerja serta peningkatan kedisiplinan amil sebagai bentuk tanggung jawab IZI Riau kepada para masyarakat dan juga Allah SWT.

4. *Tabligh* (Komunikatif)

Kunci pengembangan lembaga amil zakat yang baik adalah terjalannya komunikasi yang baik antara lembaga zakat kepada mitra ataupun pihak yang berkaitan dengan lembaga zakat. IZI Riau di pandang cukup baik dalam komunikatif yang baik di buktikan ada

bentuk kerja sama dengan aparat desa dalam upaya pendistribusian dan penghimpunan. Agar terbentuknya amil yang memiliki komunikatif yang baik IZI riau mengadakan pembinaan terhadap para amil agar *service* yang di berikan maksimal baik itu berupa pelatihan, *breafing*, *Roll Play*, maupun bentuk pelatihan atau training dari luar yang berkaitan dengan dunia zakat.

c. Lembaga Amil Zakat Dhompot Duafa

Hasil wawancara dengan bapak Hendi Mardika selaku pimpinan LAZ Dompot Dhuafa Riau dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Wawancara ini di lakukan di kantor LAZ Dompot Dhuafa Riau di jalan arifin Ahmad pada tanggal 06 Desember 2021 pukul 14.00. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan inrorman penelitian:

Tabel 14. Hasil wawancara dengan Bapak Hendi Mardika

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak / ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat menjunjung integritas kerja amil para amil di lembaga amil zakat	Yang diajarkan oleh para pendiri dompet dhuafa itu yang termasuk dalam kalau kami menyebutnya itu <i>inspiring</i> , integritas apa apa yang kita lakukan itu harus amanah dalam artian kalau yang diajarkan itu sesuai yang diajarkan oleh para pendahulu cara

	<p>sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>pengontrolannya itu adalah itu berkaitan dengan pekerjaan laporannya keuangan ada pertanggungjawabannya harus terkait dengan penyusunan keuangan itu seberapa yang terhimpun itu yang di catat dan juga berapa yang keluar itu yang di catat. Itu sesuai dengan apa yang kita himpun.</p> <p>Terkait integritas itu dompet dhuafa adalah lembaga kemanusiaan pertama yang berani melaporkan laporan berapa yang mereka himpun ke publik. Berkaitan dengan integritas kalau mau buat program atau pun mau mengadakan sebuah program amil nya harus di kasih sesuatu atau sogokan, selalu mengingatkan yang namanya <i>value</i> Dompet Dhuafa yang dalam <i>inspiring</i>. Apa yang di lakukan , <i>value</i> yang selalu di tumbuhkan selalu di sampaikan , kontroling itu penting bentuk kontroling disini dalam bentuk pelaporan kemudahan dalam asal usul program jelas</p>
2	<p>Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai pemimpin lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Yang pertama tadi itu cara paling gampang mengontrol itu laporan laporan-laporan sesuai dengan apa yang dihimpun apa disalurkan kemudian dokumentasi itu penting biasanya di dalam sebuah lembaga yaitu ada tanda terimanya. Sehingga tidak ada peluang untuk melakukan sifat ketidak jujuran disitu. Kalau sudah melakukan tidak jujur tentu nanti ada konsekuensinya</p>

3	<p>Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengetahui amil bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional?</p>	<p>Hak-hak dia bekerja di dompet dhuafa itu kita penuhi, apalagi kita punya tata aturan kerja dan segala macam, apalagi kita punya aturan tauran hasil upah minimum dan semacamnya itu kita penuhi, bagaimana ikhlas tanpa pamrih kita sampaikan bahwa apa yang kita lakukan ini adalah pekerjaan yang sangat mulia walaupun mulai kita harus memenuhi hak-hak dia sebagai amil dengan harapan tidak memikirkan hal-hal lain ini, maka bekerja tanpa pamrih ini akan berkaitan dengan integritas yang tadi, salah satu untuk mengurangi pamrih tadi dengan memenuhi kebutuhan dia. Jangan berharap pamrih kepada muzakki dan donatur</p>
4	<p>Bagaimana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat?</p>	<p>Setiap orang ada problem dan setiap organisasi dan lembaga ada problem tapi yang pasti semuanya subjektif kalau kita itu di Dompet Dhuafa sebisa mungkin kalau perlu ada yang namanya dialektika kalau perlu ada masalah kita selesaikan disini juga biasanya kita dalam bedah program kita bedah ada yang berbeda pendapat yang mana tujuan kita adalah kembali kemasyarakat. Baik problem-problem internal dan eksternal. Untuk masalah internal , kita punya HRD disini baik tentang kekaryawanan dan hal-hal yang bersifat bukan <i>privat</i> masih bisa kita cari solusi. Kalau eksternal yang berkaitan di luar perusahaan. Caranya bagaimana dengan</p>

		mengkomunikasikan dengan baik dan tabayyun.
5	Bagaimana cara bapak atau ibuk memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait pengelolaan dan manajemen zakat?	Jadi di Dompot Dhuafa dituntut sebagai tempat belajar belajar banyak hal. Untuk meningkatkan pemahaman para amil yang di latar belakang <i>background</i> pendidikan yang mungkin tidak membahas tentang zakat, tetapi alhamdulillah hampir sebagian besar rata rata amil memiliki <i>backcground</i> yang sebidang. Terkadang ada bentuk pelatihan yang sering kita utus para amil dan mendapat undangan dari luar untuk amil dompet dhuafa, yang terpenting mereka harus tau proses zakat pada umumnya seperti apa menghimpun, mengelola penyaluran. Dan penyelesaian zaman , contoh spek digitilisasi maka harus belajar mengenai digital agar tidak ketinggalan zaman.
Fathonah		
6	Bagaimana cara bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja para amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?	Di Dompot Dhuafa Riau kita keleluasaan yang namanya otonomi sendiri dan tidak berdasarkan titah dari pusat. Dompot Dhuafa dari dulu itu otonom kita himpun disini dan kita salurkan disini dan artinya apa problem yang tau disini adalah kita. Kita melihat kawan-kawan anda menjadi amil misinya apa. Menjalankan misi dan visi tentu berpatotkan pada visi dan misi dari dompet dhuafa itu sendiri.

7	<p>Apakah amil di lembaga amil zakat yang bapak/ ibu pimpin bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>backrgound</i> pendidikan?</p>	<p>Sebagian besar sesuai apalagi di keuangan harus paham dengan akuntansi, kemudian kawan-kawan dari program sesuai <i>basic</i> yang mereka miliki. Terkadang begini di program bisa saja tidak hsnys fokus dalam satu bidang saja, terkadang kita ada rotasi, nantinya yang di khawatirkan kalau dia terlalu nyaman dalam satu bidang maka dia hanya memahami di bidang itu saja. Terkadang apa yang kita belajar di dunia perkuliahan akan berbeda dengan dunia nyata. Semua harus belajar ni dunia marketing seperti apa, terkadang dibagian program tapi bisa menjadi bagain penghimpunan juga</p>
8	<p>Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak /ibu pimpin?</p>	<p>Dompot dhuafa itu punya namanya rencana strategis, rencana strategis itu minimal 3 tahun itu ada kita mau ngapain selama 3 tahun kedepan, dalam tiga tahun ini kita punya apa sudah melakukan apa itu disampaikan kepada staff kita. Kita harus melakukan ini untuk masyarakat. Caranya time kegiatan dengan catatan anda harus ngapain 3 tahun ini. Cara pencapaian rencana strategis ini adalah bentuk komunikasi yang baik</p>
9	<p>Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam pengembangan lembaga</p>	<p>Mengaktifkan sumber daya manusia yang ada di dompet dhuafa ini , yang pertama dia harus fokus terhadap pekerjaannya. Selain itu mereka juga harus mengembangkan potensi-potensi yang ada, misalnya dia fokus dibagian <i>findricing</i> tapi ia bisa mengembangkan</p>

	amil zakat yang bapak/ibu pimpin?	dibagian pelayanan kepada donatur atau bagaimana dia berkomunikasi dengan baik. Jadi ada hal-hal yang bisa kita lakukan lebih atau diluar bidang dia.
Amanah		
10	Bagaimnana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengetahui para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang di planningkan itu asilnya sama 2. Bagaimana proses menjalankan dan hasilnya 3. Bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik di buktikan dengan hasil yang baik
11	Bagaimana lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat sehingga masyarakat mudah untuk mengakses dan menggali informasi seputar jumlah dana yang terhimpun dan yang telah didistribusikan kepada masyarakat yang membutuhkan?	Dhomet Dhuafa sudah menerapkan keterbukaan terhadap publik, memang ada beberapa hal yang berkaitan dengan peraturan keuangan yang tidak dapat di publikasikan , jadi yang biasa nya kita lakukan adalah laporan anwal report kita undang donatur kita dan siapa yang berkaitan dengan keterbukaan ini, karena keterbukaan informasi ini menjadi hak orang.
12	Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta	Semua itu adalah <i>costumer</i> jangan ada yang di beda bedakan antara mustahik dan muzaki, itu sudah ada pelayanan akan prima jadi dari pelayana depan hingga pemyaluran itu ada

	<p>mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>standar operasional prosedur (SOP) pelayanan maka kita iso tahun 2015 yang masih di terpakai. Sudah ada iso harus di jalankan iso yang digunakan adalah manajemen mutu. Kalau di cabang dia terbatas, tapi pada umumnya punya QMS <i>quality manajemen system</i> itulah standart manejemen itu ada . Sampai standar penyaluran itu dari di proses dari FO hingga penyaluran itu ada proses dan standar operasional prosedur (SOP)nya dan untuk peacairan pun itu ada laporannya.</p>
13	<p>Bagaimana amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja?</p>	<p>Setiap amil itu menerapkan keterbukan dan membuat laporan yang guna nanti di rekap dalam satu <i>build</i> yang bertujuan untuk laporan donatur berapa uang terhimpun dan berapa uang yang di salurkan , serta sampai standar penyaluran itu dari di poroses dari FO hingga penyaluran itu ada proses dan standar operasional prosedur (SOP)nya dan untuk pencairan pun itu ada laporannya.</p>
14	<p>Bagaimana bapak ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Hidup itu harus <i>balance</i> kalau yang saya lihat porsi kerja dan kehidupan pribadi harus <i>balance</i> . Di dompet dhuafa ini jam kerjanya adalah ada 8 jam itu normal. Dan setiap amil itu ada hak seperti hak cuti, cuti melahirkan, cuti menikah bahkan ada cuti sebagai ayah, itu di atur dalam undang-undang yang tidak semua lembaga menerapkannya. Terkadang temen-teman ada yang belum selesai akan</p>

		pekerjaannya maka lanjut aja bahkan ada suatu ketika terjadi bencana alam teman-teman <i>ready</i> 24 jam bahkan kantor jadi <i>svehouse</i> . Tapi ada dapat hak lembur jika mengambil lembur.
15	<p>Bagaimana amil menjunjung tinggi tepat janji baik kepada muzakki, mustahik, dan mitra dalam menjalin kerjasama dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>Kalau sudah terkait dengan sudah janji karena sudah kesepakatan kita bahkan harus ontime kalau bisa sebelum jam yang di janjikan sudah datang, maka itu sebagai penilai lembaga yang profesional ada mustahik yang datang ke kantor kita tidak pernah berapa yang di janjikan kepada mereka karena kita melihat porsi nya ini sesuai gak, misalnya kebutuhannya apa. Kita melihat porsi yang terpenting itu apa yang harus di penuh dan dalam proses nya pun ada waktunya apabila nanti akan di cairkan maka akan di minta nomor rekening, dan akan ada tim yang akan survei kelokasi itu kaitan layanan-layanan yang datang ke kantor. Ada ibu-ibu minta bantu spp anaknya kita akan <i>crohsceck</i> itu lah guna standar operasional prosedur (SOP)-standar operasional prosedur (SOP) tadi untuk <i>croshceck</i> ada surveinya kerumah anda layak atau gak menerima zakat karena ini berkaitan dengan zakat, setelah itu dapat dokumentasi kita cairkan kira-kira berapa yang akan di cairkan. Intinya kita tidak boleh berjanji terlebih dahulu kepada mustahik sebab akan</p>

		ada <i>survei</i> dan <i>crosscheck</i> apakah layak atau tidak di bantu.
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan standar komunikatif yang baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Kalau komunikasi ke publik harus baik ,tapi kalau dengan internal kounikasi hierarki tidak terlalu di gunakan , kita lebih santai karena program akan muncul kalau lagi santai. Tapi komunikasi yang baik kepada mustahik dan muzakki sangat penting karena kita rapresentatoif lembaga zakat profesional dan bentuk komunikasinya juga berbeda, ketika komunikasi publik sesuai apa adanya apa yang telah terjalankan program baru kita publish sesuai apa yang kita lakukan.
17	Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam pengembangan lembaga amil zakat?	Kerja sama tim di proses nya tadi ada 3 yaitu penghimpunan, pengelolaan dan pendistribusian yang masing masing bidang memiliki fungsi dan kerja masing-masing. Tapi pada dasarnya semua itu bisa menjadi satu kesatuan, semua bidang terlibat dengan aktifitas pengelolaan sesuai dengan bidang masing-masing. Tadi yang saya bilang kerja ini tidak bisa di kerjakan sendiri pasti membutuhkan bidang lain untuk menjalankan program dengan menjahit titik-titik yang saya jelaskan tadi. Saran dari defisi lain sangat di butuhkan dan apa program yang bisa di lakukan di masyarakat

18	<p>Bagaimana bapak/ibuk sebagai pimpinan lembaga amil zakat memberikan motivasi dan inovasi kepada amil dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Biasa setiap kita itu ada kpi itu lah aspek penilaian setiap amil . Motivasi itu pasti dari atasan masing- masing untuk mencapai target serta strategi yang telah di rumuskan di bidang. Kalau inovasi keunggulan dompet dhuafa ini adalah memberikan keluasaan untuk berinovasi, untuk mengkampanyekan dunia perzakatan contoh, lebih aktif di youtube untuk membahas dunia zakat, inovasi program dan pemanfaatan digital. Salah satu untuk inovasi dan motivas adalah dari kpi nya masing-masing. <i>Kapacity bulding</i> adalah salah satu untuk meningkatkan motivasi dan</p>
19	<p>Bagaimana strategi bapak/ibu selalaku pimpinan dalam penempatan standar manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Semua itu adalah <i>costumer</i> jangan ada yang di beda bedakan antara mustahik dan muzakii, itu sudah ada pelayanan akan prima jadi dari pelayanan depan hingga pemyaluran itu ada standar operasional prosedur (SOP) pelayanan maka kita iso tahun 2015 yang masih di terpakai. Sudah ada iso harus di jalankan iso yang digunakan adalah manajemen mutu. Kalau di cabang dia terbatas, tapi pada umumnya punya QMS <i>quality manajemen system</i> itulah standart manejemen itu ada. Sampai standar penyaluran itu dari di proses dari FO hingga penyaluran itu ada proses dan standar operasional prosedur (SOP)nya dan untuk pencairan pun itu ada laporannya</p>

Dari hasil wawancara dengan Andri Mahardika selaku bagian penghimpunan di dompet dhuafa. Wawancara ini di lakukan pada tanggal 06 Desember 2021 pukul 14.00 di laksanakan di kantor Dompet Dhuafa Riau dengan judul skripsi dengan judul Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Pekanbaru. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara dengan informan penelitian:

Tabel 15. Hasil wawancara dengan Bapak Andri Mahardika

No	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
<i>Siddiq</i>		
1	Bagaimana cara bapak / ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat menjunjung integritas kerja amil para amil di lembaga amil zakat sebagai upaya pengembangan lembaga amil zakat ?	Sesuai dengan value dompet dhuafa itu sendiri. Jadi value dari dompet dhuafa itu sendiri adalah yang pertama ada integritas, profesional, responsive, kolaborasi. Untuk integritas itu sendiri sebagai amil yaitu menjunjung kejujuran, karna kepercayaan seorang donatur itu sangat mahal harganya. Yang pertama jujur dalam hal penyaluran, artinya dana dari donatur tersebut kita amanah menyalurkannya kepada orang-orang yang berhak menerimanya. Kemudian dalam penerimaan dana, berapa yang diberikan donatur, itu yang kita catat. Misalnya dana yang kita peroleh dari donatur itu 1 juta, maka dana 1 juta itu tidak boleh kita korupsi
2	Bagaimana upaya bapak/ibu sebagai	Untuk integritas itu sendiri sebagai amil yaitu menjunjung kejujuran, karna kepercayaan

	<p> pemimpin lembaga amil zakat dalam mengimplementasikan nilai nilai kejujuran dalam bekerja amil untuk pengembangan lembaga amil zakat? </p>	<p> seorang donatur itu sangat mahal harganya. Yang pertama jujur dalam hal penyaluran, artinya dana dari donatur tersebut kita amanah menyalurkannya kepada orang-orang yang berhak menerimanya. Kemudian dalam penerimaan dana, berapa yang diberikan donatur, itu yang kita catat. Misalnya dana yang kita peroleh dari donatur itu 1 juta, maka dana 1 juta itu tidak boleh kita korupsi </p>
3	<p> Bagaimana upaya/bapak ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengetahui amil bekerja ikhlas tanpa pamrih dan menjalankan pekerjaan secara profesional? </p>	<p> Untuk kerja apa pamrih setiap amil harus bekerja ikhlas dengan memenuhi hak-hak amil dan kebutuhan amil, jika amil kebutuhan dan hak-hak nya terpenuhi maka kerjanya pun akan meningkat, jadi di dompet dhuafa ini bekerja tanpa pamrih, karena pamrih akan berkaitan dengan integritas kerja amil. </p>
4	<p> Bagaimana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengedepankan kejernihan pikiran ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dan kerja sama tim dalam pengelolaan lembaga amil zakat? </p>	<p> Pertama, fokus melihat permasalahan itu sendiri bukan melihat individunya. Yang kedua tabayyun, <i>mengcrosscheck</i> permasalahan itu, terkadang kita memperoleh informasi dari si A belum tentu sama dengan informasi dari si B. Terutama dalam menentukan kebijakan, jadi harus betul-betul melakukan tabayyun yang sebaik-baik mungkin </p>
5	<p> Bagaimana cara bapak atau ibu memberikan pemahaman, literasi, kepada para amil terkait </p>	<p> Dalam hal peningkatan pemahaman dan literasi terkait amil, kami ada melakukan yang pertama <i>capacity building</i> yang sifatnya itu bulanan dan ada yang tahunan. Disitu kami </p>

	<p>pengelolaan dan manajemen zakat?</p>	<p>membahas isu-isu yang terkait dengan pengelolaan amil zakat tersebut. Jadi setiap 2 bulan itu kami ada <i>capacity building</i>, kami mendatangkan narasumber-narasumber yang berkompeten dibidangnya dan bisa juga ustad terkait fikih-fikih zakat. Jadi disitu <i>upgrade</i> pengetahuan dan pengalaman dalam bidang pengelolaan zakat. Yang bersifat tahunan itu biasanya ketika mendekati ramadhan kemudian akhir tahun itu untuk <i>upgrade</i> dan mengasah kemampuan amil zakat dalam mengelola lembaga zakat itu</p>
<p>Fathonah</p>		
6	<p>Bagaimana cara bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat mengembangkan visi misi kerja para amil untuk pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Di dompet dhuafa ini visi misi amil harus sesuai dengan visi misi dompet dhuafa, apa yang teman-teman mau lakukan selama ini harus memikirkan apa yang temen-temen mau lakukan baik di program, penghimpunan maupun pendistribusian. Apabila setiap amil tidak punya visi misi maka pelaksanaan program akan terkendala.</p>
7	<p>Apakah amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin bekerja sesuai dengan <i>skill</i> atau keahlian dan <i>background</i> pendidikan?</p>	<p>Secara umum <i>skill</i> dan kemampuan itu sesuai dengan latar belakang pendidikan, ya meskipun tidak secara 100%. Misalnya dibagian keuangan itu <i>basic</i> atau latar belakangnya akuntansi. Jadi <i>skill</i> dan keahliannya sesuaiilah dengan latar belakang pendidikan. Meskipun bidang pekerjaannya tidak sama dengan latar belakang</p>

		pendidikannya, akan tetapi <i>skill</i> nya memang ada dibidang itu.
8	<p>Bagaimana strategi bapak /ibu dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak /ibu pimpin?</p>	<p>Dalam mengembangkan lembaga ini sendiri ada 3 aspek yang harus ditingkatkan. Yang pertama ada aspek penghimpunan dari <i>fundricing</i>, itu setiap tahun bagaimana kita selalu tumbuh dalam hal pencapaian penghimpunan, jadi persentase pertumbuhan penghimpunan itu menjadi indikator untuk pengembangan modal zakat. Semakin banyak yang terkumpul artinya semakin besar manfaat yang diberikan kepada mustahiknya. Yang kedua dari aspek administrasi, pencatatan keuangan harus selalu dikembangkan karena itu bagian yang harus selalu dilaporkan kepada donatur. Yang berkaitan dengan adminisratif itu harus selalu dikembangkan. Yang ketiga penyaluran mustahik, ini program-program. Bagaimana program ini bisa selalu berfase, kreatif kemudian manfaat meluas, berkesinambungan sehingga mustahik-mustahik itu bisa berdaya, orang miskin bisa jadi mampu. Itu 3 aspek yang harus selalu dikembangkan agar lembaga zakat ini selalu tumbuh baik itu dimasyarakat, donatur, pemerintahan</p>
9	<p>Bagaimana strategi bapak/ibuk untuk mengefektivkan sumber daya insani/ amil dalam</p>	<p>Yang pertama dia harus fokus terhadap pekerjaannya. Selain itu mereka juga harus mengembangkan potensi-potensi yang ada, misalnya dia fokus dibagian <i>findricing</i> tapi ia</p>

	<p>pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>bisa mengembangkan dibagian pelayanan kepada donatur atau bagaimana dia berkomunikasi dengan baik. Jadi ada hal-hal yang bisa kita lakukan lebih atau diluar bidang dia</p>
Amanah		
10	<p>Bagaimnana cara bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat mengetahui para amil bertanggung jawab atas pekerjaanya ?</p>	<p>Yang pertama dia harus fokus terhadap pekerjaannya. Selain itu mereka juga harus mengembangkan potensi-potensi yang ada, misalnya dia fokus dibagian <i>findricing</i> tapi ia bisa mengembangkan dibagian pelayanan kepada donatur atau bagaimana dia berkomunikasi dengan baik. Jadi ada hal-hal yang bisa kita lakukan lebih atau diluar bidang dia.</p>
11	<p>Bagaimana lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin menerapkan prinsip keterbukaan laporan dana zakat sehingga masyarakat mudah untuk mengakses dan menggali informasi seputar jumlah dana yang terhimpun dan dan yang telah didistribusikan kepada masyarakat yang membutuhkan?</p>	<p>Kami pelaporan kepada masyarakat itu wajib. Dimana lembaga ini menjunjung tinggi kepercayaan. Untuk prinsip keterbukaan dana zakat ini, yang pertama berhubungan dengan media, dimana kami publish ke media massa, kami buat event-event bersama wartawan untuk mensyiarkan kinerja apa yang telah dompet dhuafa lakukan selama 1 tahun. Kemudian berapa sudah terhimpun, berapa sudah tersalurkan. Jadi sifatnya tu kami umumkan ke media. Yang kedua, laporan keuangan itu selalu kami kirimkan kepada donatur setiap bulannya. Kami ada namanya laporan konsolidasi, yang didalamnya ada laporan keuangannya, laporan donasinya.</p>

		<p>Disitu kami lampirkan laporan bulanan dan laporan tahunannya. Disitu donatur dapat melihat pengelolaan keuangan di dompet dhuafa. Yang ketiga ada audit, baik audit internal maupun eksternal selalu dilakukan dompet dhuafa sebagai bentuk keterbukaan kita kepada publik dan masyarakat, bahwasanya kita sesuai dengan undang-undang dan ketentuan keuangan.</p>
12	<p>Bagaimana amil memberikan pelayanan yang optimal kepada muzakki, mustahik, serta mitra dalam pengembangan lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin?</p>	<p>Ada. Di dompet dhuafa ini kan customernya ada 2 ada mustahik dan muzakki kita berikan praktek khusus untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Kalau yang muzakki pastilah itu menjadi standar yang paling penting dalam memberikan pelayanan. Yang dimulai pada saat melakukan transaksi (donasi), pelayanan datang ke kantor, kemudian pelayanan laporannya. Kemudian mustahik pelayanannya pada saat mengajukan bantuan, berapa lama berkas di proses, berapa lama dana akan cair, dan bagaimana bentuk penyalurannya, itu pasti ada standarnya. Kemudian untuk mitra, kita betul-betul memberikan pelaporan yang jelas, program yang luas dan baik untuk mitra tersebut</p>
13	<p>Bagaimana amil di lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam menerapkan akuntabilitas diri dalam bekerja?</p>	<p>Menerapkan akuntabilitas dalam bekerja. Berkaitan dengan hal ini, amil dompet dhuafa harus terbiasa, setiap amil punya anggaran masing-masing. Jadi setiap masing-masing apabila menggunakan anggaran tersebut wajib</p>

		membuat laporan, ada dokumen-dokumennya, kwitansi-kwitansinya harus jelas, pelaporan keuangannya harus jelas, pelaporan program harus jelas, perencanaan kegiatannya juga harus jelas dan itu semua sifatnya terdokumentasikan.
14	Bagaimana bapak ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan porsi kerja yang adil kepada amil dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Untuk penempatan porsi kerja setiap amil sudah dapat jobdesnya masing-masing, yaitu 8 jam akan tetapi ada beberapa amil yang belum selesai akan pekerjaannya mereka ambil lembur, di dompet dhuafa ini amil di tuntut untuk belajar jadi ada <i>resufle</i> posisi sehingga amil menguasai semua bidang.
15		Dompet dhuafa ini adalah lembaga zakat yang profesional jadi disiplin waktu dan integritas kerja yang utama. Ketika amil sudah berjanji dengan muzakki kita biasanya awal sebelum jam yang di janjikan sudah tiba, karena kita adalah representatif lembaga yang profesional tepat janji yang di uatamakan. Apalagi di bagian <i>fundricing</i> ketika sudah berjanji dengan muzakki makan harus <i>ontime</i>
Tabligh		
16	Bagaimana upaya bapak/ibu selaku pimpinan lembaga amil zakat dalam penempatan standar komunikatif yang	Kalau dalam aspek <i>findricing</i> , bahwasanya amil harus komunikatif. Karena untuk menjelaskan dan menyampaikan program-program sifatnya harus mudah dipahami oleh audiens. Dalam pengembangannya itu yang

	<p>baik dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>pertama dalam aspek <i>customercare</i>, kami punya namanya <i>digital marketing</i>, itu harus dilatih bagaimana membuat <i>copywriting</i> yang bagus agar mudah dimengerti audiens yang membacanya. Kemudian pelatihan-pelatihan untuk berkomunikasi</p>
17	<p>Bagaimana peranan kerja sama tim dalam lembaga amil zakat yang bapak/ibu pimpin dalam pengembangan lembaga amil zakat?</p>	<p>Peran kerja sama tim di dompet dhuafa sangat penting sekali. Karena keterkaitan antar individu dan divisi itu sangat erat sekali. Misalnya kita butuh data <i>mustahik</i> pastinya kita berhubungan dengan bagian program, kita butuh data donatur maka kita berhubungan dengan bagian <i>customercare</i>, jadi saling berkolaborasi dalam hal ini.</p>
18	<p>Bagaimana bapak/ibu sebagai pimpinan lembaga amil zakat memberikan motivasi dan inovasi kepada amil dalam upaya peningkatan dan pengembangan lembaga amil zakat ?</p>	<p>Dari <i>capacity building</i>, dari atm (amati, tiru dan modifikasi) lembaga-lembaga sejenis atau lembaga internasional. Jadi, untuk mendapatkan inovasi dan motivasi itu bisa dilihat dari sana. Kemudian kita mendapatkan motivasi dari lingkungan sekitar, bisa dari <i>mustahik</i> yang kita bantu. Sehingga dia bisa memberikan inovasi dalam peningkatan kerja. Ketika amil berada di fase penurunan kinerja, biasanya amil akan turun ke program-program melihat orang-orang yang kesulitan, sehingga akan ada motivasi.</p>
19	<p>Bagaimana strategi bapak/ibu selaku pimpinan dalam penempatan standar</p>	<p>Peranan amil dalam pelayanan optimal. Kita ada standar manajemen mutu, punya divisi khusus, dimana mengembangkan bagaimana manajemen mutu di lembaga tersebut.</p>

manajemen dan pelayanan yang optimal dalam melayani muzakki, mustahik, mitra dalam upaya pengembangan lembaga amil zakat?	Misalnya dalam pelayanan donatur, bagaimana bentuknya, bagaimana pelaporan keuangan, bagaimana dokumentasinya dan standar pelayanan mutu selalu dikembangkan domet dhuafa.
---	--

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis dapat menganalisis terhadap strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan Domet Dhuafa Riau di Pekanbaru dengan menerapkan prinsip-prinsip yang ada pada Rasulullah SAW dalam upaya pengelolaan dan pengembangan lembaga amil zakat yaitu :

1. *Siddiq* (kejujuran)

Sifat *siddiq* sudah di tanamkan sejak awal oleh pendiri Domet dhuafa yaitu yang biasa di sebut *Inspiriring*. Yang di dalamnya sudah mengandung makna integritas, kejujuran, profesional, responsive, kolaborasi. Untuk menjadi seorang amil yang *siddiq* maka pasti di dalamnya permasalahan yang akan timbul baik dari internal personal maupun dari lembaga. Upaya penyelesaiannya itu dengan bermusyawarah bersama untuk memecahkan masalah, agra amil bekerja secara integritas maka Domet Dhuafa memenuhi hak-hak setiap amil agar amil dapat bekerja secara ikhlas dan produktif.

2. *Fathonah* (Kecerdasan)

Untuk menambah kapasitas para amil di Dompot Dhuafa memberiakan *capacity building* kepada seluruh amil yang di lakukan setiap bulan yang di dalamnya membahas tentang isu-isu dalam pengelolaan zakat yan narasumbernya di datangkan dari luar. Untuk menjadi kan amil yang *Fathonah* visi misi Dompot Dhuafa dan amil harus sejalan, *sofskill* yang di miliki sejalan dengan pekerjaan yang di emban dan juga strategi strategi yang di gunakan dalam pengembangan SDI nya maupun Dhompot Dhuafa itu sendiri.

3. Amanah (Tanggung jawab)

Amanah adalah tanggung jawab yang di berikan oleh amil atau lembaga kepada masyarakat dan juga kepada phak yang membutuhkan. Di Dompot Dhuafa bentuk tanggung jawab amil adalah dengan menjalankan fokus kebidang yang di berikan, serta membuat laporan keuangan maupun kinerja yang di laporkan perbulan maupun pertahun. Sehingga masyarakat dapat mudah mengakses berapa jumlah dana yang terhimpun dan berapa jumlah dana yang telah didistribusikan kepada para 8 asnaf. Benetuk tanggung jawab lembaga amil terhadap amil dengan memberikan hak-hak amil serta memberikan pelatihan terkait *service* pelayanan terhadap mustahik, muzaki dan pihak lainnya.

4. *Tabligh* (Komunikatif)

Komunikasi yang baik harus lah di miliki setiap amil melalui pelatihan dan juga training yang di berikan, sisi keuntungan amil yang komunikatif dapat menjelaskan program-program yang di miliki oleh

Dompot Dhuafa kepada masyarakat. Inovasi dan motivasi sangat penting agar terjalin komunikasi yang baik antar amil dan bentuk komunikasi yang baik di dalam Dompot Dhuafa adalah terjalinnya kerja sama tim yang kompak sehingga *targeting* dan tujuan dari Dompot Dhuafa dapat tercapai dengan mudah.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskripsi, maka tahap selanjutnya adalah hasil wawancara tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data. Kemudian dilakukan pembahasan dan selanjutnya ditarik kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis mengenai informasi ilmiah yang berasal dari subjek maupun objek penelitian tersebut (Sanusi, 2011:13).

1. *Siddiq* (Kejujuran)

a. LAZISMU Pekanbaru

Dalam strategi implementasi sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru yang mana dimensi dari manajemen sumber daya insani adalah *siddiq* yang merupakan sifat yang ada pada diri Rasulullah SAW. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LAZISMU Pekanbaru, penerapan *siddiq*

sangat di junjung tinggi nilai-nilai kejujuran amil baik dalam pelaporan maupun setiap transaksi. Integritas amil di buktikan dengan kedisiplinan para amil dalam bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan KPI setiap amil, apabila ada suatu permasalahan maka di selesaikan secara bersama-sama melalui rapat evaluasi, bulanan dan tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwasanya penerapan dimensi *Sidiq* dalam memanajmen sumber daya insani dan juga pengembangan LAZISMU Pekanbaru memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kapasitas amil dan juga pengembangan lazismu Pekanbaru. Dapat di lihat dari segi kepercayaan masyarakat terhadap LAZISMU Pekanbaru di butkikan dengan keterbukaan dalam pelaporan.pelayanan yang optimal dalam melayani mustahik, muzakki dan mitra.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh sintia Yolanda Sari (2019) mendapatkan hasil dengan dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengelompokan dan pengontrolan Sumber daya manusia mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama memanajemen sumber daya manusia yang berdasarkan prinsip syariah dalam pengelolaan lembaga amil zakat .

b. LAZ IZI Riau

Siddiq merupakan salah satu sifat yang ada pada diri Rasulullah SAW. Dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru yang

mana dimensi dari manajemen sumber daya insani adalah *siddiq*. Dalam penelitian ini *siddiq* di artikan sifat yang ada pada diri amil dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga amil zakat

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di IZI Riau penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam *siddiq* sudah di terapkan di LAZ IZI Riau dalam pengelolaan zakat. Penerapan *Sidiq* dalam memamnjemen sumber daya insani dan juga pengembnagn LAZ IZI Riau memiliki dampak yang positif terhadap kemajuan kinerja amil dan kualitas pengelolaan LAZ IZI Riau.

Di IZI Riau untuk menjadikan amil yang *siddiq* adalah dengan menjunjung integritas kerja para amil, yang dilakukan adalah pembinaan kepada para amil, *breafing* sebelum melakukan pekerjaan di pagi hari dan menjalankan standar operasional prosedur (SOP) serta KPI setiap amil. Untuk menjadikan amil IZI Riau yang *siddiq* bukan hanya dari segi integritas akan tetapi penerapan nilai-nilai kejujuran yang menjadi faktor penting yang di buktikan dengan butki transaksi dan pelaporan di setiap penghimpuna dan pendistribusian. Selain integritas amil, kejujuran yang menjadi perhatian adalah amil menjalankan pekerjaannya secara ikhlas dan tanpa pamrih dengan memenuhi hak-hak dan kebutuhan para amil agara amil tidak bekerja secara malas-malasan yang akan berdampak pada pengembangan IZI Riau kedepannya. Pengembangan IZI Riau maupun amil harus di dukung dengan peningkatan kapasitas amil yaitu dengan melakukan

bedah buku, pelatihan, kelas zakat yang di lakukan oleh FOZ serta mengundang dari luar yang kompeten di bidang perzakatan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwasanya strategi implementasi *Sidiq* dalam memanajemn sumber daya insani dan dalam pengembangan izi Riau dapat di terapkan. Dapat di lihat dari segi kepercayaan musatahik dan muzakkii mengajukan dan membayarkan zakat di LAZ IZI Riau. Pelayana yang di berikan oleh amil yang optimal dengan di berikannya program pelatian dan juga Rollplay ayng di adakan oleh IZI Riau.

Berdasarkan penelitian dahulu yang di lakukan oleh Sintia Yolanda Sari (2019) mendapatkan hasil penelitian dengan dimensi kedisiplinan dan intergitas mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu kedisiplinan dan integritas amil menjadi kunci dalam pengembangan lembaga zakat dan terwujudnya target serta tujuan dari IZI Riau dan objek penelitian sama sama di LAZ IZI yang membedakan lokasi objek penelitian penelitian terdahulu di lakukan di LAZ IZI cabang Bengkulu sedangkan penelitian ini di lakukan di LAZ IZI Riau.

c. LAZ Dompot Dhuafa Riau

Siddiq merupakan nilai-nilai kejujuran. Adapun startegi implemementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru memiliki dimensi siddiq. Siddiq adalah sifat berkata benar, berkata dan bersfat jujur seperti yang ada Rasulullah SAW. Dalam penelitian ini pemaknaan siddiq yang

seperti di ajarkan Rasulullah SAW adalah dalam memanajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional.

Adapun penelitian ini di lakukan di LAZ Dompot Dhuafa Riau. Hasil penelitian di LAZ Dompot Dhuafa Riau penerapan sifat *Sidiq* secara keseluruhan sudah di terapkan. Dan dalam penerpaan konsep *Sidiq* ini memiliki dampak yang positif bagi Dompot Dhuafa Riau, yang dapat di lihat dari keterbukaan laporan yang mudah di akses oleh masyarakat, banyaknya produk dan program yang di buatoleh Dompot Dhuafa Riau uyang bekerja sama dengan masyarakat yang dapat sebagai solutif dalam pemecahan masalah ekonomi di tengah tenga masyarkat.

Untuk menjadikan amil itu *Sidiq* di dalam bekerja dapat di tinjau dari beberapa segi di antaranya,. Ditinjau dari integritas para amil di Dompot Dhuafa yang disebut Inspiring (integritas, Profesional, responsive, kolaborasi). Para amil bekerja dengan *value* dari Dompot Dhuafa Riau itu sendiri dan untuk membangun integritas amil di Dompot Dhuafa ada pengontrolan , pengontrolan ini dilakukan agar amil bekerja secara profesional dan produktif yang di akhir atau setelah pelaksanaan program dengan membuat laporan. Selain di tinjau dari integritas amil nilai kejujuran sangat di utamakan baik dalam perilaku amil dan perkataan amil. Di Dompot Dhuafa Riau Kejujuran dinilai dari bukti laporan dan dokumentasi. Selain di tinjau dari integritas amil, kejujuran amil, kejernihan pikiran dan kerja ikhlas juga menjadi apakah amil itu siddiq atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian Dompot Dhuafa

ketika terjadi permasalahan untuk penyelesaiannya dengan musyawarah mufakat yang di adakan oleh amil dan pimpinan. Untuk menjadikan amil itu bekerja ikhlas dan optimal Dompot Dhuafa Riau memenuhi hak-hak dan kebutuha amil. Selain hak-hak materil dan non materil amil juga berhak menambah kapasitas diri dengan program *Capacity Building* yang di lakukan di setiap bulan atau ketika ada event baik itu pelatihan, seminar, kelas zakat, maupun mengundang dari pihak luar yang berkaitan dengan dunia zakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan dimensi *siddiq* sama dengan hasil penillitian Sintia Yolanda Sari (2019) dengan dimensi pengarahan dan pengadaan sumber daya manusia dengan hasil pengefektifan sumber daya insani dalam melakukan pekerjaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan lembaga amil zakat.

2. *Fathonah* (Kecerdasan)

a. LAZISMU Pekanbaru

Dalam strategi implementasi sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru yang mana dimensi dari manajemen sumber daya insani adalah *Fathonah* (kecerdasan) yang merupakan sifat yang ada pada diri Rasulullah SAW. Kecerdasan amil dalam pengembangan lembaga amil zakat dan juga pengelolaan zakat menjadi kunci seberapa kualitas dalam pengeloan

lembaga amil zakat tersebut Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LAZISMU Pekanbaru, penerapan *Fathonah* sudah diterapkan. Dan penerapan *Fathonah* di dalam manajemen sumber daya insani dan juga pengelolaan LAZISMU Pekanbaru mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemajuan LAZISMU Pekanbaru. Yang mana di dalam pengelolaan zakat yang baik adanya sumber daya insani yang memiliki kemampuan dan pemahaman yang bagus seputar pengelola zakat.

Untuk menjadikan amil itu *Fathonah* dapat di tinjau dari segi visi misi amil yang harus sejalan dengan visi misi LAZISMU Pekanbaru, dari segi *Softskill* atau keahlian sebagian sudah bekerja sesuai dengan *background* pendidikan seperti di bagian keuangan yang lulusan akuntansi akan tetapi untuk keseluruhan *Background* pendidikan amil tidak sesuai dengan pekerjaan, di karenakan tidak adanya lulusan yang benar benar menciptakan amil yang profesional di Provinsi Riau. Dari segi strategi dan upaya mengefektifkan kinerja para amil, LAZISMU Pekanbaru memberikan program *upgrading* amil yang dilakukan di hari sabtu, mengikuti pelatihan yang diadakan oleh LAZISMU Pusat, dan pelatihan dari eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anip Dwi Saputra dan Adib Khusnul Rois (2017) mengenai peranan manajemen sumber daya insani : kajian di BASNAZ Ponorogo memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini sama-sama membahas bagaimana

peranan sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat. Dari segi yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitian yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian di BAZNAS Ponorogo sedangkan penelitian ini dilakukan di LAZISMU Pekanbaru.

b. LAZ IZI Riau

Fathonah memiliki makna yaitu kecerdasan. *Fathonah* adalah sifat yang ada di dalam diri Rasulullah SAW. Dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru memiliki dimensi *Fathonah*. Dalam penelitian ini pemaknaan *Fathonah* dalam memajemen sumber daya insani dalam pengembangan LAZ IZI Riau. Adapun penelitian ini dilakukan di lembaga amil zakat IZI Riau. Dengan hasil penelitian bahwasanya penerapan sifat *Fathonah* pada amil sudah diterapkan di IZI Riau baik di tinjau dari visi misi amil yang sama dengan visi misi IZI Riau yaitu untuk memajukan IZI Riau dan Izi riau hadir memberikan solusi bagi mustahik, dari segi *soft skill* yang hampir keseluruhan amil bekerja sesuai dengan bidang keahliannya misalnya di bagian keuangan yang lulusan akutansi. Akan tetapi ada beberapa bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang linear di karenakan kurangnya lulusan yang menghasilkan amil yang profesional. Strategi yang dilakukan oleh IZI Riau untuk menambah literasi dan kapasitas

amil dengan memberikan program bedah buku, *Rollplay*, pelatihan, dan juga klinik amil.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penerapan *Fathonah* dalam memanajemen serta pengembangan IZI Riau memiliki dampak yang positif dan layak untuk di terapkan agar IZI Riau dapat berjalan dan bekerja secara profesional dengan di dorong kapasitas amil yang mumpuni.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Anip Dwi Saputra dan Adib Khusnul Rois (2017) mengenai peranan manajemen sumber daya insani: kajian di BASNAZ Ponorogo memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini sama-sama membahas bagaimana peranan sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat. Hasil penelitian terdahulu juga memberikan hasil penelitian yang sama bagaimana kualitas amil di peroleh dari proses pelatihan dan peningkatan kapasitas amil.

c. LAZ Dompot Dhuafa Riau

Dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru memiliki dimensi yaitu *Fathonah* yang memiliki makna kecerdasan. *Fathonah* adalah sifat yang ada pada diri rasulullah SAW. Dalam penelitian ini dimensi *Fathonah* di gunakan dalam memanajemen sumber daya insani dalam pengembangan LAZ Dompot Dhuafa Riau yang di tinjau

dari segi visi misi amil yang berpatokan pada visi misi Dompot dhuafa, dari segi *softskill* yang mana di Dompot Dhuafa Riau hampir keseluruhan sudah sesuai dengan *background* pendidikan, akan tetapi peningkatan kapasitas amil melalui *capacity building* dan pelatihan yang diadakan menunjang kualitas amil. Di Dompot Dhuafa Riau Strategi yang di gunakan dalam pengembangan lembaga amil zakat adalah dengan menyiapkan *time line* kegiatan dan tergeting selama 3 tahun kedepan apa yang di lakukan oleh amil, serta strategi untuk mengefektivkan amil dengan mengembangkan potensi setiap amil.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional nilai nilai fthonah layak di terapkan agar Dompot Dhuafa Riau menjadi lembaga yang profesional serta amil yang memiliki pengetahuan dan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sintia Yolanda Sari (2019) dengan dimensi perencanaan yang mendapatkan hasil penelitian yang sama dengan penelitian saat ini yaitu dalam mencapai tujuan lembaga zakat maka di perlukan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang matang serta peningkatan kapasitas amil di lembaga amil zakat. Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah objek penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di LAZ IZI Bengkulu,, sedangkan penilitin ini di lakukan di LAZ IZI Riau.

3. Amanah (Tanggung jawab)

a. LAZISMU Pekanbaru

Dalam strategi implementasi menajemn sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru memiliki dimensi amanah. Pemaknaan amanah adalah rasa tanggung jawab terhadap sesuatu pesan atau pekerjaan. Pada penelitian ini amanah termasuk dalam dimensi memenajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat. Penelitian ini di lakukan di lazismu Pekanbaru. Berdasarkan hasil wawwancara didapatkan lah hasil yaitu dimensi amanah dapat di tinjau dari segi tanggung jawab amil terhadap pekerjaannya yang di tujukan dengan laporan kinerja yang di evaluasi ketika raker. Keterbukaan dalam pelaporan harus sesuai dengan PSAK 109. Di lazismu Pekanbaru dalam pelayanan kepada mustahik dan muzakki tidak membedakan, sama- sama memberikan pelayanan yang optimal dan tepat janji serta dispilin waktu. Didalam pekerjaannya setiap amil mendapatkan porsi kerja yang sesuai dengan tugas yang telah di SK kan oleh pengurus. Setiap amil mendapatkan hak yang sama dan porsi kerja yang sama.

Berdasarkan hassil tersebut maka nilai amanah dalam meemanjemen sumber daya insani dan juga pengembangan LAZISMU Pekanbaru memiliki dampak yang positif terhadap kemajuan LAZISMU Pekan baru. Dengan adanya amail serta lembaga yang

menerapkan amanah, maka muzakki, mustahi serta masyarakat umum semakin percaya untuk membayarkan zakatnya di LAZISMU Pekanbaru. Penerapan amanah ini dibuktikan adanya audit yang di serta membuat laporan kepada pihak yang membutuhkan sebagai rasa pertanggung jawaban lazismu dalam pengelolaan dana zakat

Berdasarkan penelitian ini dengan dimensi amanah memiliki kesamaan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sintia Yolanda Sari (2019) dengan hasil peniiltian dengan dimensi kedisiplinan yang mana salah satu bentuk tanggung jawab amil dalam pencapaian targetting dan tujuan lembaga maka amil harus memiliki sifat displin yang kuat serta amanah dalam menjalankan tugasnya.

b. LAZ IZI Riau

Berdasarkan strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru yang memiliki dimensi amanah sebagaimana yang ada di diri Rasulullah SAW. Pada penelitin ini amanah di peruntukan memenajemen sumber daya insani di lembaga IZI Riau dalam pengembanga IZI Riau . Penelitian ini di lakukan di LAZ IZI Riau. Dalam penrapan amanah sebagai startegi implementasi dalam memanajemen sumber daya insani yang ada di LAZ IZI Riau memiliki pengaruh serta kamjuan yang positif bagi IZI Riau.

Dengan penerapan amanah ini maka masyarakat umum semakin percaya terhadap IZI Riau untuk membaarkan zakatnya di IZI Riau. Untuk Menjadikan amil yang amanah dapat di lihat dari segi rasa tanggung jawab amil izi riau dalam pelaporan yang di lakukan perbulan, pertahun yang nantinya laporan ini akan di serahkan kepada pihak yang berkaitan dengannya sebagai upaya dalam bentuk keterbukaan dalam laporan yang biasanya di lakukan setiap semester. Menjadikan amil yang amanah IZI Riau memberikan porsi dan keadilan setiap amilnya dengan memfokuskan bekerja sesuai bidang yang di amanahkan. Serta amil di izi riau sangat disiplin waktu dan tepat janji apabila sudah berjanji dengan mustahik, muzajki, mitra.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Agus permana dan Ahmad Baehaqi (2018) dengan mendapatkan hasil peneiltian yang sama yang di lakuakn penelitian saat ini, yaitu untuk menjadikan amil itu yang amanah dan lembaga yang manajemennya bagus maka dalam pengelolaannya sesuai dengan prinrip-prinsip keterbukan, tanggung jawab, kewajaran dan keadilan

c. LAZ Dompot Dhuafa Riau

Dalam stretagi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru memiliki dimensi amanah. Pada penelitian ini amanah di tujukan dalam memanjemen sumber daya insa ni dalam pengembangan lembaga amil

zakat. Pada penelitian ini penelitian di lakukan di lembaga amil zakat Dompot Dhuafa Riau. Hasil peneltian yang di dapatkan adalah untuk menjadikan amil itu amanah di tinjau dari segi rasa tanggung jawab amil atas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta mengembangkan potensi diri. Kemudian amanah dapat di tinjau dari segi keterbukaan pelaporan pendanaan yang nanti akan di publis kepada masyarakat setelah di adakannya audit, untuk akuntabilitas amil, maka setiap amil membuat laporan kinerja baik itu perbulan, mapun tahunan.

Di Dompot Dhufa Riau kepercayaan masyarakat yang paling utamakan. Oleh karena itu sebagai rasa tanggung jawab Dompot Dhuafa Riau kepada seluruh mustahik, muzakki dan masyarakat umum maka pelayanan yang di berikan sama dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah berstandar ISO 2015. Di dompet dhuafa untuk penempatan porsi kerja dan keadilan dalam mendapatkan hak sudah terpenuhi setiap amil bekerja sesuai dengan bidangnya dan hak-hak amil terpenuhi dengan integritas dan disiplin waktu serta tepat janji apabila sudah berjanji dengan mustahik, muzakki, masyarakat.

Oleh karena itu dalam strategi implemen tasi sumber daya insani dalam pengembangan Dompot Dhuafa Riau memiliki pengaruh yang positif terhadap kemajuan Dompot Dhuafa Riau. Dengan setiap amil menerapkan amanah maka segala pekerjaan dapat di selasikan dengan

mudah. Dan dampak untuk masyarakat adalah tingkat kepercayaan masyarakat untuk membayarkan zakatnya lebih tinggi lagi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Agus permana dan Ahmad Baehaqi (2018) dengan di prinsip pertanggung jawaban mendapatkan hasil penelitian yang sama yang di lakukan penelitian saat ini, yaitu dengan dimensi amanah mendapatkan hasil untuk menjadikan amil itu yang amanah dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada mustahik, muzaki dan mitra serta menyampaikan laporan kepada pihak yang membutuhkan seperti baznas dan bertanggung jawab kepada dewan pengawas syariah (DPS).

4. *Tabligh* (Komunikatif)

a. LAZISMU Pekanbaru

Dalam strategi implementasi sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru yang mana dimensi dari manajemen sumber daya insani adalah *Tabligh* yang merupakan sifat yang ada pada diri Rasulullah SAW. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di LAZISMU Pekanbaru, penerapan *Tabligh* di setiap amil sudah di terapkan di tunjukan dengan adanya pelatihan yang di adakan oleh LAZISMU dalam upaya peningkatan kualitas dalam pelayana yang di berikan. Agar tercapai komunikatif yang baik dan juga memudahkan dalam pencapaian tujuan LAZISMU

Pekanbaru maka peran kerja sama tim dan motivasi yang di berikan sangat berpengaruh dalam pengembangan LAZISMU Pekanbaru .

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh sintia Yolanda Sari (2019) dengan dimensi pengorganisasian manajemen sumber daya insani memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang di lakukan saat ini yaitu dalam upaya menjadikan amil itu *Tabligh* adalah dengan mengadakan pelatihan yang bertujuan agar amil bekerja secara efisien dan efektif serta bentuk komunikasi yang baik kepada para mustahik, muzakki dan mitra. Yang memebedakan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah objek penelitian . Penelitian di izi cabang bengkulu sedangkan penelitian ini dilakukan di LAZISMU Pekanbaru.

b. LAZ IZI Riau

Adapun strategi impelentasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru yang memiliki dimensi *Tabligh*. *Tabligh* diarti katakan yaitu kemampuan komunikasi yang baik dan benar agar pesan yang di sampaikan dapat di terima dengan baik oleh responden. Dalam penelitian ini penerapan *Tabligh* di amil IZI Riau dianggap sudah di terapkan. Penerapan *Tabligh* dalam pengembangan lembaga amil zakat memiliki pengaruh yang positif terhadap kemajuan IZI Riau . representatfi lembaga zakat yang baik adalah bagaimna amil tersebut dapat bekomunikasi dengan

baik serta dapat memberi informasi produk dan jasa dengan jelas yang mudah di tangkap oleh responden.

Hasil penelitian ini adalah yang mana penerapan *Tabligh* dapat di tinjau dari pelatihan-pelatihan dan *rollpay* yang diadakan oleh izi riau dalam upaya peningkatan kapasitas pelayanan yang di berikan kepada mustahik, muzakki dan mitra. Amil di izi Riau jug a melakukan *breafing* di setiap pagi untuk memperbarui semangat dan juga memotivasi para amil dapat bekerja dengan baik. Untuk mengelola mengembangkan izi Riau diperlukan kerja sama tim sangat berpengaruh dalam pencapaian target yang telah di tetapkan, hal ini perlu di tunjang dengan komunikasi yang baik dalam internal izi Riau antara amil dengan amil, anantara amil dengan pimpinan mapun eksternal izi Riau yaitu komunikasi dengan mustahik, muzakki dan mitra.

Penelitian ini memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian yang terdahulu yang di lakukan oleh sintia Yolanda Sari (2019) dengan dimensi pengintegritasan dan pemeliharaan dengan hasil untuk mencapai tujuan lembaga sumber daya manusia juga harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, kepribadian yang baik, dan kemampuan marketing yang baik. Yang membedakan penelitian ini adalah dimensi yang di gunakan penelitian terdahulu menggunakan di mensi pengintegritasaan dan pemeliharaan sedangkan penelitian ini

menggunakan dimensi *Tabligh* yang seperti ada pada diri Rasulullah SAW.

c. LAZ Dompot Dhuafa Riau

Adapun strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru memiliki dimensi *Tabligh*. Sifat *Tabligh* merupakan sifat yang ada pada diri Rasulullah SAW. Pada penelitian ini dilakukan di LAZ Dompot Dhuafa Riau. Adapun hasil penelitian yang dilakukan adalah untuk menjadikan amil itu *Tabligh* adalah dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada setiap mustahik, muzakki, karena amil yang memiliki komunikasi yang baik adalah amil yang mempresentasikan lembaga yang profesional dengan tujuan amil dapat menjelaskan program dengan baik dan mudah di pahami oleh audiens. Di Dompot dhuafa setiap amil di berikan pelatihan pelatihan, *capacity building*, dan atm (amati, tiru dan modifikasi) lembaga-lembaga sejenis atau lembaga internasional yang menunjang peningkatan pelayanan dan komunikatif yang baik kepada mustahik, muzakki. Dalam memberikan pelayanan optimal serta komunikasi yang baik dompet dhuafa memakai standar ISO 2015 (pelayanandan adminitrasi) yang telah di dapatkan. Dalam pengelolaan zakat dan pengembangan dompet dhuafa di perlukan komunikasi yang baik antar amil dan bidang serta kerja sama tim yang klop. Karena program itu tidak dapat di kerjakan sendiri butuh bantuan amil dan bidang yang

lain. Dan untuk menjadikan amil yang *Tabligh* peran motivasi dan inovasi agar amil itu dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam diri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut penerapan *Tabligh* sebagai strategi implementasi manajemen sumber daya insani dan juga pengembangan Dompot Dhuafa layak di terapkan dan memiliki pengaruh yang baik terhadap kemajuan Dompot Dhuafa. Penerapan *Tabligh* oleh amil dalam memberikan pelayanan kepada muzakki, mustahik, atau masyarakat umum dapat merepresentasikan bahwasanya Dompot Dhuafa Riau adalah lembaga yang profesional. Di tinjau dari segi komunikasi amil yang bagus, pelayanan yang optimal dan memberikan informasi yang jelas.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh sitia Yolanda Sari (2019) dengan dimensi Pengarahan dan Pengadaan sumber daya manusia mendapatkan hasil pengarahan motivasi dan inovasi yang di berikan pimpinan kepada amil Pengarahan yang diberikan Pengarahan tersebut meliputi pengarahan terhadap kinerja dan juga tupoksi pekerjaan. 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, memberikan pelatihan yang diadakan baik di internal maupun eksternal lembaga. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek

penelitian. Penelitian ini dilakukan di LAZ Dompot Dhuafa Riau sedangkan penelitian terdahulu di lakukan di LAZ IZI cabang Bengkulu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang berkaitan dengan strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru, yang mana dilakukan pada tiga tempat yaitu lembaga amil zakat Dompot dhuafa, LAZISMU Pekanbaru, dan LAZ IZI Riau. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Sidiq* dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru memiliki makna kejujuran, berkata benar. Adapun cara yang digunakan dalam menciptakan amil yang *Sidiq* adalah menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, integritas amil dengan disiplin waktu serta menjalankan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan, pembinaan para amil melalui pelatihan-pelatihan dan *breafing*, dan membuat laporan kerja baik mingguan, bulanan, dan tahunan.
2. Sifat *Fathonah* memiliki makna kecerdasan, dalam strategi implementasi manajemen sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di Pekanbaru. Adapun untuk menjadikan amil itu *fathanah* dengan cara *upgrading* amil dan juga *breafing* pagi, visi misi amil yang jelas dan harus sejalan dengan visi misi lembaga, dengan pelatihan-pelatihan, bedah

buku dan mengikuti seminar tentang manajemen pengelola zakat, perencanaan kegiatan 3 tahun kedepan.

3. Amanah Dalam strategi implementasi sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru memerlukan amil yang amanah dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga zakat. Untuk menjadikan amil yang amanah dengan cara bertanggung jawab atas pekerjaannya, pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan bidangnya, porsi kerja yang sesuai dan adil, pemberian hak amil yang sesuai dan disiplin waktu dalam bekerja yang telah di atur dalam standar operasional prosedur (SOP).
4. *Tabligh* Dalam strategi implemetasi sumber daya insani dalam pengembangan lembaga amil zakat nasional di pekanbaru. Untuk menjadikan amil itu *Tabligh* yaitu melakukan cara dengan pelatihan atau training pelayanan dan *Roll play* yang di adakan baik di internal lembaga maupun eksternal lembaga dalam peningkatan kapasitas amil, kerja sama tim yang kompak dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga amil zakat sebagai wujud komunikasi yang baik antara amil, motivasi dan inovasi yang di berikan kepada amil.

I. Saran

1. lembaga amil zakat memberikan pekerjaan pada amil sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang di berikan agar pekerjaan dapat di selasaikan secara efisien dan efektif

2. Hendaknya amil di lembaga amil zakat lebih disiplin lagi terkait jam masuk, jam pulang dan ketika sudah berjanji dengan mustahik ataupun muzakki
3. Hendaknya lembaga amil zakat leih keterbukaan lagi dalam pelaporan keuangan kepada masyarakat agar masyarakat semakin percaya untuk membayar zakat.
4. Hendaknya amil di lembaga amil zakat lebih profesional lagi dalam bekerja baik dalam komunikasi dan juga pelayanan kepada mustahik ataupun muzakki agar muzaaki maupun mustahik measa nyaman dan dapat terbantu dengan apa yang telah di berikan.
5. Untuk penelitian berikutnya agar menambahkan referensi penilitian yang lain dengan objk yang sama baik tentang manajemen pengelolaan zakat, kualitas pelayanan amil zakat, terhadap loyalitas muzakki, kualitas produk, kepercayaan muzakki dan citra lembaga amil zakat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Al- Qur'an. 2003. *Al- Qur'an dan Terjemah*. Surabaya: CV. Penerbit Fajar Mulya.
- Abdullah Boedi & Beni Ahmad Saebani. 2014. *Metode Penelitian ekonomi Islam (Muamalah)*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Assauri, Sofjan. 2016. *Strategic Management*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- David, Fred. R. 2009. *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta : Salemba Empat.
- Alma.B & Priansa D.J. 2016. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen (cara mudah memahami manajemen)*. Sleman: Gosyen Publishing.
- Iskandar. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (Gp Press).
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Narbuko, Abu Achmadi. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- S. Resepawiro, Nurmansyah. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizatio Behavior)*. Pekanbaru: PKKE Unilak.
- Sangadji, Mamang Etta dan Sopiiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*, Bandung: Alfabeta.

- 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutarto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjajakusuma, M. Karebet dan M. Ismail Yusanto. 2002. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta Selatan : Khairul Bayan.

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

Winardi, J. 2009. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Manulang. 1981. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghaila Indonesia.

Yunus, Eddy. 2016. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

DOKUMENTASI

Badan Pusat Statistik. 2015. *Data Kependudukan Kota Pekanbaru*.

SKRIPSI

Juliasni, Azanah, 2020, Analisis Efektivitas Penghimpunan Dan Pendistribusian Zakat Produktif Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru

Maesaroh, 2019, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Hj. Isriati Baiturrahman 2, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Yolanda Sari, Sintia, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Zakat Di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Bengkulu, *Skripsi*, Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Zuhra, Nurlailatul, 2020, Efektivitas Pendistribusian Zakat Produktif Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Mustahik Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Indragiri Hilir, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru..

JURNAL

Dulkia, M. (2017). Peranan Lembaga Amil Zakat (Laz) Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Pengembangan Usaha Mikro Di Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung* , 1 (1), 30-49.

Gammahendra, F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap kantor perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 7 (2).

Abdurahim, A., Sofyani, H., & Wibowo, SA (2018). Membangun Tata Kelola yang Baik di Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (LAZ): Pengalaman Dua LAZ Besar di Indonesia. *INFERENSI Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* , 12 (1), 45-64.

Permana, A., & Baehaqi, A. (2018). Manajemen pengelolaan lembaga amil zakat dengan prinsip good governance. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* , 3 (2), 117-131.

Purbasari, I. (2015). Pengelolaan Zakat oleh Badan dan Lembaga Amil Zakat di Surabaya dan Gresik. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* , 27 (1), 68-81.

Triantini, ZE (2016). Perkembangan Pengelolaan Zakat di Indonesia. *Al-Ahwal: Jurnal Hukum Keluarga Islam* , 3 (1), 87-100.

- Saputro, AD, & Rois, AK (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo. *AL-'ADALAH* , 14 (1), 181-200.
- Jamal, M. (2011). Konsep Al-Islam dalam Al-Qurâ€™an. *Al-Ulum* , 11 (2), 283-310.
- Widuri, R., & Paramita, A. (2007). Analisis hubungan peranan budaya perusahaan terhadap penerapan good corporate governance pada PT Aneka Tambang Tbk. *Pemenang* , 8 (2), 126-138.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman* , 3 (1), 115-126.
- Astuti, D., & Zulkifli, Z. (2018). Manajemen Pengelolaan zakat di UPZ instansi pemerintah Provinsi Riau. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* , 15 (1), 1-23.
- Arif, M. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compesation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of Management Info* 6 (1), 17-21.
- Chaniago, SA (2014). Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat. *Jurnal hukum islam* , 12 (1), 87-100.
- Ramadhita, R. (2012). Optimalisasi Peran Lembaga Amil Zakat Dalam Kehidupan Sosial. *Yurisdictione (jurnal Hukum Dan Syariah)*. 3, (1); 06-