MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Dakwah dan Komunikasi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Oleh:

YESI WULANDARI
NIM. 17.12.3.1.008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Dakwah Dan Komunikasi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Oleh:

YESI WULANDARI
NIM. 17.12.3.1.008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

SKRIPSI

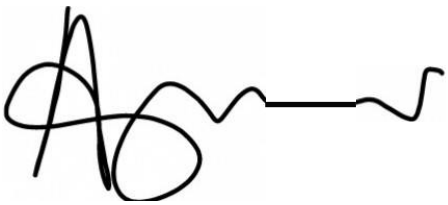
Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Dakwah dan Komunikasi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Oleh:

YESI WULANDARI
NIM. 17.12.3.1.008

Surakarta, 08 April 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. H. Agus Wahyu Triatmo. M.Ag.
NIP. 19690509 199403 1 002

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Dakwah Dan Komunikasi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Oleh:

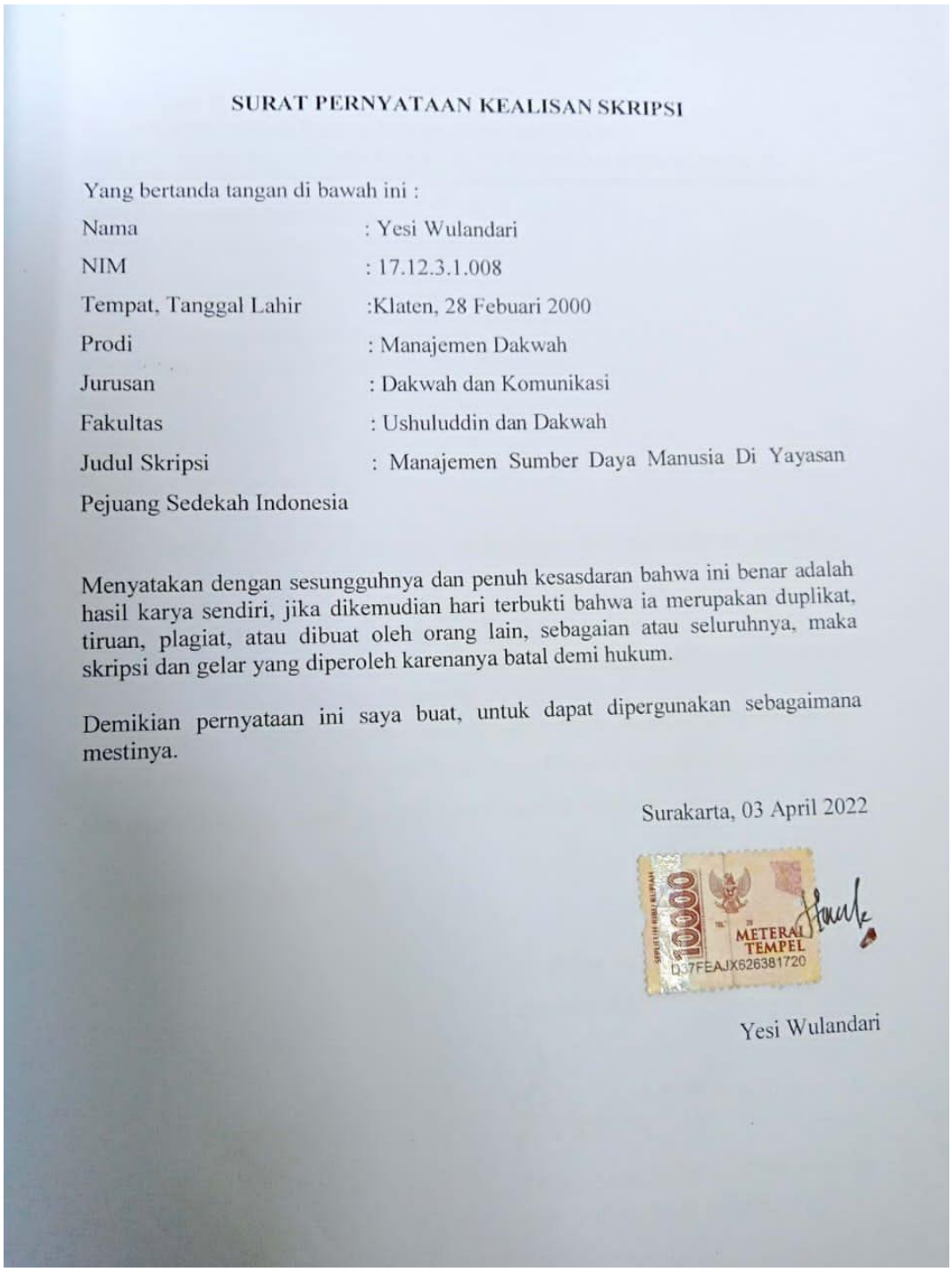
YESI WULANDARI
NIM. 17.12.3.1.008

Surakarta, 08 April 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Biro Skripsi

Rini Wulandari, M.Sc.
NIP. 19921204201903 2 012

SURAT PERNYATAAN KEALISAN SKRIPSI



SURAT PERNYATAAN KEALISAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Yesi Wulandari
NIM	: 17.12.3.1.008
Tempat, Tanggal Lahir	:Klaten, 28 Febuari 2000
Prodi	: Manajemen Dakwah
Jurusan	: Dakwah dan Komunikasi
Fakultas	: Ushuluddin dan Dakwah
Judul Skripsi	: Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesasdaran bahwa ini benar adalah hasil karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagaian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 03 April 2022

Yesi Wulandari

Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Proposal Skripsi Sdr. Yesi Wulandari

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

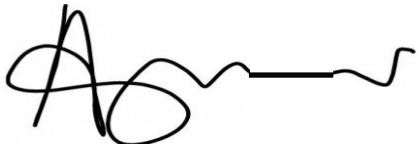
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap proposal saudara

Nama : Yesi Wulandari
NIM : 17.12.3.1.008
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Dengan ini kami menilai proposal skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosah Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 08 April 2022
Pembimbing,



Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
NIP. 1969059 1994031 002

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

Disusun oleh:
Yesi Wulandari
NIM. 17.12.3.1.008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Rabu, 20 April 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial
Surakarta, 27 Mei 2022
Penguji Utama

Ade Yuliar, M.M
NIP. 19860721 201801 1 001

Penguji II/Ketua Sidang

Dr. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag.
NIP. 19690509 1994031 002

Penguji I/ Sekertaris Sidang

Akhmad Anwar Dani, S.Sos. I, M.Sos.I.
NIP. 19850926 201503 1 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dr. Islah, M.Ag.
NIP. 19730522 200312 1 001

MOTTO

مَثَلُ الَّذِيْنَ يُنْفِقُوْنَ اَمْوَالَهُمْ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ اَنْۢبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِيْ كُلِّ سُنْۢبُلَةٍ مِّائَةُ حَبَّةٍۗ وَاللّٰهُ يُضٰعِفُ لِمَنْ يَّشَاۤءُۗ وَاللّٰهُ وَاسِعٌ عَلِيْمٌ

Artinya *: "Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui".*

(Q.S. Al-Baqarah : 261)

"Barang siapa termasuk orang yang senantiasa bersedekah, maka dia akan dipanggil masuk surga melalui pintu sedekah"

(HR. Bukhari dari Abu Hurairah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulilah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan kesempatan ini penulis berhasil menyelesaikan tugas skripsi ini. Semoga skripsi yang penulis buat ini dapat memberikan manfaat dan berkah untuk semuanya.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Hardi Sugito dan ibu Nanik Ningsih yang telah mengajarkan dan memberi penulis untuk selalu semangat dan doa dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai, selalu menasehati untuk selalu berbuat baik kepada orang. Beliau adalah sosok orang tua yang tidak dapat tergantikan.

Terima kasih.

Saudara-saudaraku David Saputra, Ririn Purwaningsih, Adhy Syaifudin, Firma Anggraini, Rizky Rahmawati, Aqilla Fariza Mufia dan Zulfikar Saputra yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Mereka semua adalah kakak, adik dan keponakan penulis.

Terima kasih atas jasa-jasanya selama ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis penyadari sepenuhnyam telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyambungkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. Islah., M. Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta
3. Drs. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag selaku Ketua Kepala Jurusan Dakwah dan Komunikasi dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbinganya selama penulis menyelesaikan skripsi.
4. Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah. Dan selaku Penguji I yang telah melungkan waktu, memberikan dorongan motivasi dan arahan perbaikan untuk penyelesaian Skripsi penulis.
5. Biro skripsi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ketua Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia, Bapak Kholis Tri Harpito, S. Pd. I dan semua pihak pengurus Yayasan Pejuang Sedekah yang telah membantu penulis hingga selesai.
8. Ibu Nanik Ningsih dan Bapak Hardi Sugito, terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu akan selalu terkenang sepanjang masa.
9. Kelurgaku, kakak-adikku terima kasih atas doa, dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis.
10. Sahabat-sahabatku Niken Ayu Ningrum S.sos dan Muridhan Al Paridzi yang telah memberikan doa, semangat, motivasi kepada penulis.
11. Teman-teman di UIN Raden Mas Said Surakarta terkhusus temen-teman Manajemen Dakwah 2017 MHU A dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuanya.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya. Hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 08 April 2022

Penulis

ABSTRAK

Yesi Wulandari, NIM: 171231008. ***"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia",*** Program Studi Manajemen Dakwah, Jurusan Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian sumber data peneliti ini adalah primer dan sekunder dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun dalam uji keabsahan data dengan triangulasi sumber. Sedangkan untuk menganalisis data dengan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*).

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia sudah baik namun ada fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang belum diterapkan. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia, faktor pendukungnya adalah kebijakan regulasi yang ditetapkan yayasan pejuang sedekah Indonesia mudah untuk dijangkau. Serta terbentuknya kekeluargaan dalam lembaga sehingga dapat meningkatkan ukuwah dan persaudaraan. Faktor penghambatnya adalah sulitnya mencari orang yang memiliki jiwa sosial dan jiwa dakwah yang tinggi serta kurangnya waktu luang anggota dalam menjalankan tugas.

Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendistribusian

ABSTRACT

Yesi Wulandari, 171231008. ***"Human Resources Management In The Indonesia Pejuang Sedekah Foundation",*** Da'wah Management Study Program, Manjor Da'wah and Comumunication, Faculty of Ushuluddin and Da'wah. Raden Mas Said State Islamic University Surakarta 2022.

This study aims to determine the management of human resources at the Pejuang Sedekah Indonesia Foundation and to determine the supporting and inhibiting factors in human resource management at the Pejuang Sedekah Indonesia Foundation.

In this study, researchers used qualitative research methods. Then the data sources of this researcher are primary and secondary by using purposive sampling. Data collection techniques by observation, interviews, and documentation. As for the validity of the data test by triangulation of sources. Meanwhile, to analyze the data with data reduction (data reduction), data presentation (data display), drawing conclusions (Conclusion Drawing/verification).

The results of this study indicate that human resource management at the Pejuang Sedekah Indonesia Foundation is good but there is a human resource management function that has not been implemented. The supporting and inhibiting factors for human resource management at the Pejuang Sedekah Foundation at the Pejuang Sedekah Indonesia Foundation, the supporting factor is that the regulatory polices set by the Yayasan pejuang sedekah Indonesia are easy to reach. As well as the formation of kinship in the institution so that it can increase ukuwah and brotherhood. The inhibiting factor is the difficulty of finding people who have a high social spirit and da'wah spirit and the lack of time for members to carry out their duties.

Keywords: Management, Human Resources, Distribution

DAFTAR ISI

COVER i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PERSETUJUAN BIRO SKRIPSI iv
SURAT PERNYATAAN KEALISAN SKRIPSI v
NOTA DINAS v
HALAMAN PENGESAHAN vii
MOTTO viii
PERSEMBAHAN ix
KATA PENGANTAR x
ABSTRAK xii
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
BAB II STUDI PUSTAKA DAN TEORI 9
A. Tinjauan Pustaka 9
B. Landasan Teori 17
1. Manajemen 17
2. Manajemen Sumber Daya Manusia 18
3. Filantropi Islam 25
4. Konsep Dasar Zakat, Infak dan Sedekah 25
5. Manajemen Pendistribusian Zakat 28
BAB III METODE PENELITIAN 32
A. Jenis Penelitian dan Pedekatan 32
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian 32
C. Sumber Data 33
D. Teknik Pengumpulan Data 34
E. Teknik Keabsahan Data 36
F. Teknik Analisis Data 36
G. Sistematika Pembahasan 37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 39
A. Gambaran Umum Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia 39
1. Sejarah Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 39
2. Letak Geografis Pejuang Sedekah Indonesia 40
3. Identitas Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 41
4. Visi Misi 42
5. Strukur Kepengurusan 43
6. Tujuan Didirikan Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 46
7. Program Funrising Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia 47
8. Model pendistribusian Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 48
B. Sajian Data 50
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia 50
2. Faktor pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 61
C. Pembahasan Hasil Analisis Data.....63
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia 63
2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia..... 77
BAB V KESIMPULAN.....80
A. Kesimpulan.....80
B. Keterbatasan Peneliti.....81
C. Saran.....81
DAFTAR PUSTAKA 84
LAMPIRAN.....88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....4

Tabel 2.1.....13

Table 3.1.....45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 89

Lampiran 2 92

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama dakwah yang memerintahkan umatnya untuk selalu mengajak dan menyebarkan ajaran Islam kepada seluruh umat manusia. Dakwah merupakan suatu sistem yang penting dalam gerak-gerakan Islam. Dakwah dapat dipandang sebagai proses perubahan yang diarahkan dan direncanakan dengan harapan terciptanya individu, keluarga dan masyarakat serta peradaban dunia yang diridhoi Allah SWT ((Pirol, 2018).

Menurut H.M. Arifin yang dikutip dari (Ahmad, 2004) mengemukakan bahwa dakwah sebagai suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok supaya muncul dalam dirinya kesadaran dan sikap penghayatan serta pengalaman terhadap ajaran agama sebagai *message* atau pesan yang disampaikan kepadanya tanpa adanya unsur-unsur paksaan. Usaha dakwah Islamiyyah yang mencakup segi-segi yang luas, hal tersebut dapat berlangsung dengan efektif dan efesien. Apabila sebelumnya sudah dijalankan dengan tindakan persiapan, perencanaan, pengorganisasian dan pengwasan secaara matang.

Lembaga merupakan wadah atau tempat orang-orang berkumpul, bekerjasama secara berencana, terorganisasi, terkendali, terpimpin dengan

memanfaatkan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Salah satu jenis lembaga adalah lembaga dakwah.

Dalam lembaga dakwah pada hakikatnya adalah sebagai tindakan pengelompokan, seperti subjek, objek dakwah. Keberadaan lembaga dakwah ZIS harus mewujudkan tujuan besar dalam menunaikan ZIS, meningkatkan fungsi pranata dan keadilan sosial serta meningkatkan hasil guna dan daya guna zakat (Ramdhita, 2012).

Latar belakang berdirinya lembaga amil zakat atas dua faktor yaitu; *pertama*, kemiskinan di negara Indonesia yang masih cukup luas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia sangat mengakibatkan keadilan sosial yang lemah. *Kedua*, dana ZIS mampu memberikan sumbangsih dalam mendorong keadilan sosial tersebut, sehingga meningkatkan pembangunan manusia serta mengatasi kemiskinan (Wibawanthi & Ridwan, 2020)

Di Kabupaten Klaten, Kecamatan Bayat terdapat lembaga dakwah yang mengimpun dana ZIS di Krakitan dan sekitarnya namun lebih banyak infaknya. Lembaga ini berdiri pada tahun 2014, dengan nama Laziz Krakitan lalu berubah menjadi pejuang sedekah Indonesia. Pejuang sedekah Indonesia yang berada di Jl. Masjid At-Taqwa, Krakitan, Bayat, Klaten, Jawa Tengah 57462.

Yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dibawah kepemimpinanya bapak Kholis Tri Harpito, S. Pd. I, dengan jumlah pengurus 13 orang dalam mengelola dana ZIS. Dana infak disalurkan melalui beberapa program

yakni, santunan anak yatim dan dhuafa, cinta guru ngaji, berkah ramadhan, peduli bencana nasional, qurban berbagai dan baksos. Dana yang terkumpul tersebut disalurkan dalam bentuk, uang atau santunan, dan sembako. (Wawancara, Noer 26 Maret 2021)

Salah satu program yang dilakukan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah program santunan anak yatim. Anak yatim merupakan anak yang ditinggal wafat oleh ayah kandungnya, ketika masih dibawah usia *baligh.* Anak yatim adalah sosok manusia yang mendapatkan kedudukan khusus dan mulia di sisi Allah SWT, perintah Allah SWT begitu besar kepada mereka, sebagaimana bercermin dari banyaknya ayat dalam Al-Qur'an yang membicarakan masalah yatim. Allah SWT memerintahkan kepada orang-orang yang beriman dan bertakwa agar memperhatikan, memelihara, membantu, menolong dan melindungi anak-anak yatim dengan cara yang ditetapkan-Nya diantaranya adalah berbuat baik kepada anak yatim dan memuliakan anak yatim (Muhsin, 2003)

Santunan anak yatim merupakan program yang dilaksanakan setiap bulan, kepada anak yatim dan penyaluranya beruapa sembako, santunan atau uang saku dan pembinaan untuk anak SD dan SMP. Program ini disalurkan secara bergiliran perjamaah yang ada di Krakitan (Wawancara, Kholis 23 Juni 2021).

Tabel 1.1

JADWAL PENDISTRIBUSIAN PROGRAM SANTUNAN

ANAK YATIM

NO.	Bulan	Jama'ah	Jumlah Penerima Manfaat
1.	Januari	Al-Mutaqin dan Al-Baroqah	10 Orang
2.	Febuari	At-Taubah dan Al-Mutaqim	10 Orang
3.	Maret	Darurusalam, Al-Abor, Al-Insan	10 Orang
4.	April	Mojopereng dan Ngeblak	10 Orang
5.	Mei	Al-Huda, Al-Arof, Al-Amin, An-Nur	11 Orang
6.	Juni	Al-Kautsar, Bicak, Brumbung	10 Orang
7.	Juli	Winong, At-Taqwa, Ar-Rohman, Al-Iman	10 Orang
8.	Agustus	Tanjungsari, Gempolrejo, Drajat, Kalimosodo	10 Orang
9.	September	Kalimosodo, Al-Mu'minun, Al-Furon	10 Orang

Sumber : Dokumentasi dari Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia (2021)

Berdasarkan dokumentasi yayasan pejuang sedekah Indonesia dan hasil wawancara bahwasanya dalam menyalurkan atau mendistribusikan santunan anak yatim secara bergilir setiap bulannya, hal tersebut menyebabkan kurang meratanya santunana dalam satu periode yang mana penerima manfaat harus menunngu giliran atau urutan sampai selesai dulu baru bisa mendapatkan santunan lagi. Dengan total 92 anak yatim yang

jadi penerima manfaatnya. Pendistribusian yang dilakukan dengan cara bergilir setiap satu bulan sekali menjadi masalah dalam penyaluran santunan kepada anak yatim. Dengan demikian yayasan pejuang sedekah Indonesia belum mampu merubah keadaan sebelumnya. Artinya lembaga ini dalam membantu meningkatkan pranata dan keadilan sosial masih belum tercapai.

Manjemen merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itulah tujuan bersama, cara orang bekerja dalam pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada. Menurut Robbins dan Coulter, yang dikutip dari (Jauhari, 2011) manajemen merupakan proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan supaya disesuaikan secara efektif dan efesien dengan melalui orang lain. Kegiatan manajemen diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, fisik, finasial, informasi) untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan cara efektif dan efesien.

Sumber daya manusia adalah suatu yang penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang membentuk perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkadang dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai mahluk sosial yang aktif dan transpormatif (J Siregar, 2018).

Sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia sebelumnya sudah membentuk silaturahmi yang erat terlebih dahulu, untuk berdakwah dijalan Allah SWT dengan tujuan untuk mendapatkan ridho

Allah dengan mengelola dan menyalurkan dana ZIS. Untuk mempererat silaturahmi setiap satu minggu sekali ada rapat rutin dan kajian bersama hal tersebut bertujuan untuk menjaga kekompakan organisasi atau mengembangkan SDM yayasan. Anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia apabila tidak menghadiri rapat tersebut dengan keterangan tidak jelas maka dikenakan sansi membayar denda senilai 25.000 – 50.000. Jadi anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam mengelola dan menyalurkan dana ZIS tidak ada gaji maupun upah melainkan mereka

Sumber daya manusia dalam judul skripsi ini adalah pengurus, hal ini tidak terlepas dari yayasan sebagai lembaga dakwah, karena manajemen sumber daya manusia akan membantu untuk mencapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara efektif dan efesien. Dalam manajemen daya manusia ada lima fungsi yang harus dilaksanaka yaitu perencanaan kebutuhan SDM, *stafing* yang dibutuhkan dalam organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas kerja dan pencapain hubungan efektivitas kerja dan lingkungan kerja. Dari fungsi tersebut saling terkait satu sama lain sehingga apabila terlaksana dengan baik, maka dipastikan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia di Desa Krakitan. Merujuk pada hal

tersebut, peneliti akan melakukan penelitian tentang **"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia?
2. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Akademik : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnyadalam penerapan teori tentang manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia.

2. Secara Praktis

   a. Bagi peneliti : hasil penelitian ini diharapkan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia,

   b. Bagi lembaga : memberikan informasi baru mengenai pentingnya penerapan manajemen yang baik dan profesional.

   c. Bagi masyarakat : membangun kesadaran masyarakat mengenai ada hak didalam harta masyarakat untuk disalurkan kepada orang lebih membutuhkan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Dengan permasalahan diatas peneliti akan menyajikan beberapa kajian pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang akan peneliti jadikan obyek dalam penelitian antara lain:

Pertama, Skripsi karya M. Yusron Abidin yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Dana Jariyah Masjid Jami' Tegalsari Ponorogo"*. Skripsi ini membahas tentang konsep manajemen pengelolaan dana jariah masjid jami' Tegalsari Jetis Ponorogo. Kesimpulan dan hasil skripsi ini adalah manajemen pengumpulan dana jariah di masjid jami' Tegalsari pengumpulan dengan kotak amal. Manajemen pendistribusian adalah kepentingan sosial dan kemaslahatan dhuafa sesuai undang-undang No. 23 tahun 2011 dan manjemen laporan dana jariyah masjid jami' sangat kurang karena belum sesuai dengan standar buku laporan keuangan masjid yaitu laporan standar yang baku LKM (Abidin, 2019). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang konsep manajemen pengelolaan dana jariyah sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Kedua, Jurnal karya Subandi, yang berjudul *" Manajemen Zakat, Infak dan Shadakah (ZIS) Produktif (ZIS Berbasis Kewirausahaan di LAZIZNU) Kota Metro Tahun 2015"*. Menujukan hasil perkembangan pengelolaan ZIS yang dilakukan pada umumnya dan dikembangakan menjadi ZIS produktif pada intinya tidak merubah makna pemberian ZIS kepada *mustahid,* tetapi dikembangkan dan diberdayakan melalui

kewirausahan (Subandi, 2016). **Perbedaan** pada jurnal membahas tentang manajemen zakat, infak dan sedekah produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Ketiga, Skripsi karya Ratna Delfita, yang berjudul "*Manajemen Pengelolaan Dana Zakat Profesi Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Bukit Tinggi*". Skripsi ini membahas tentang Manajemen Pengelolaan Dana Zakat profesi pada badan amil zakat nasional BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) kota Bukit Tinggi. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen pengelolaan dana zakat profesi oleh BAZNAS kota Bukit Tinggi belum optimal dibidang pengumpulan (Delfita, 2018). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang manajemen pengelolaan dana zakat profesi sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Keempat, Skripsi karya Risnawati.T, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat di Masjid Amin Taqwa Kelurahan Wau-wau Kota Kendari.* Skripsi ini membahas tentang Manajemen Pengelolaan Zakat di Masjid Amin Taqwa Kelurahan Wau-wau kota Kendari, hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen pengelolaan zakat di Masjid Amin Taqwa Kelurahan Wau-wau Kota Kendari pengelolaanya sudah berjalan sesuai denganapa yang mereka musyawarahkan dalam perencanaan akan tetapi mesti harus diperbaiki sistem manajemen dan pengelolaanya, dikarenakan masih ada beberapa hal yang belum sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen baik mengenai prihal pengorganisasian dan pengawasannya (Riskawati, 2018). **Perbedaan** skripsi membahas tentang manajemen

pengelolaan zakat sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Kelima, Skripsi karya Irfan Nur Hamim, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Infaq Di Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng".* Skripsi ini membahas tentang manajemen pengelolahan infaq di lembaga sosial pesantren tebuireng, kesimpulan dan hasilnya adalah pengumpulan dana infaq LSPT dilaksanakan dengan dua cara yaitu melalui kotak amal dan infaq donatur, perolehan terbesar dan kotak-kotak amal LSPT yang terletak dikawasan makam pesantern Tebuireng (Hamim Nur, 2016). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang manajemen infaq meliputi pengumpulan, pendistribusian sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Keenam, Skripsi karya Fitri Nurul Azizah Afandi, yang berjudul *"Manajemen Pengelolahan dan Pemanfaatan Dana Infaq Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat".* Skripsi ini membahas tentang model pengelolahan dana infaq yang dilakukan oleh manajemen masjid nasional Al-Akbar Surabaya dan pemanfaatan dana infaq tersebut digunakan sebagai pemberdayaan ekonomi umat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengelolaan dan infaq dilakukan dengan beberapa tahap yaitu penghimpun, pengelolahan, pendistribusian, pencatatan dana, dan evaluasi kinerja. Sedangkan pemanfaatan dana infaq dibagikan kepada direktorat masjid untuk pelaksaan setiap program masjid (Afandi, 2019). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang model

pengelolahan dana infaq sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Ketujuh, Skripsi karya Yashinta Sari, yang berjudul *"Pengelolahan Zakat, Infaq, Sedekah (ZIS) Di Pantai Asuhan Budi Utomo Kota Metro".* Skripsi ini membahas tentang perkembangan pengelolaan zakat produktif yang dikelola oleh badan amil zakat daerah Lampung tengah yang memberdayakan masyarakat dengan cara memberikan model usaha. Kesimpulan dan hasil penelitian adalah pelaksanaan kegiatan pengelolaan ZIS di panti asuhan Budi Utomo tergolong belum berjalan dengan baik sebagaimana mestinya karena dalam sistem pengelolaan dana ZIS yaitu, perencanaan dan pelaksanaan (Sari, 2018). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang perkembangan pengelolaan zakat produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Kedelapan, Skripsi karya Indria Andriani, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Dana Zakat dan Infak/Sedekah Pada LAZISMU Kota BanjarBaru".* Menunjukana hasil penelitian ini adalah bahwa dalam pengelolaan dana ZIS, masih belum dikelola secara baik dan maksimal, baik dalam perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengawasan (Andriani, 2017). **Perbedaan** pada skripsi membahas tentang manajemen pengelolaan ZIS sedangakan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Kesembilan, Jurnal kaya Jasafat, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat, Infak dan Sadaqah pada Baitul Mal Aceh Besar"*.

Menunjukan hasil penelitian Manajemen pengelolaan ZIS sudah baik (Jasafat, 2017). **Perbedaan** pada jurnal membahas tentang manajemen pengelolaan ZIS sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Kesepuluh, Jurnal karya Moh. Torrquddin dan Abd. Rauf, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat Produktif Di Yayasan Ash Shahwan (YASA) Malang".* Menunjukan hasil penelitian bahwa YASA merupakan lembaga pengelolaan zakat yang profesional. Mereka telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern sehingga kepercayaan masyarakat begitu besar dan penghimpun ZIS tiap tahun tidak kurang dari Rp. 1,7 miliyar (Toriquddin & Rauf, 2013). **Perbedaan** pada jurnal membahas tentang manajemen zakat produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	M.Yusron Abidin, yang berjudul "*Manajemen Pengelolaan Dana Jariyah Masjid Jami' Tegalsari Ponorogo"* (2019)	Deskriptif Kualitatif	Manajemen pengumpulan dana jariah di masjid jami' Tegalsari pengumpulan dengan kotak amal. Manajemen pendistribusian adalah kepentingan sosial dan kemaslahatan dhuafa sesuai	Pada skripsi membahas tentang konsep manajemen pengelolaan dana jariyah sedangkan peneliti focus pada manajemen sumber daya manusia

			undang-undang No. 23 tahun 2011 dan manjemen laporan dana jariyah masjid jami' sangat kurang karena belum sesuai dengan standar buku laporan keuangan masjid yaitu laporan standar yang baku LKM	
2.	*Kedua*, Jurnal karya Subandi, yang berjudul *" Manajemen Zakat, Infak dan Shadakah (ZIS) Produktif (ZIS Berbasis Kewirausahaan di LAZIZNU) Kota Metro Tahun 2015"*.	Deskriptif Kualitatif	Menujukan hasil perkembangan pengelolaan ZIS yang dilakukan pada umumnya dan dikembangakan menjadi ZIS produktif pada intinya tidak merubah makna pemberian ZIS kepada *mustahid*, tetapi dikembangkan dan diberdayakan melalui kewirausahan	Pada jurnal membahas tentang manajemen zakat, infak dan sedekah produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia
3.	Skripsi karya Ratna Delfita, yang berjudul "*Manajemen Pengelolaan Dana Zakat Profesi pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Bukit Tinggi*"(2018)	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen pengelolaan dana zakat profesi oleh BAZNAS kota Bukit Tinggi belum optimal dibidang pengumpulan	Pada skripsi membahas tentang manajemen pengelolaan dana zakat profesi sedangkan peneliti fokus padamanajemen sumber daya manusia.
4.	Skripsi karya Risnawati.T, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat*	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa Manajemen Pengelolaan Zakat di Masjid Amin	Skripsi membahas tentang manajemen pengelolaan

	di Masjid Amin Taqwa Kelurahan Wau-wau Kota Kendari. (2018)		Taqwa Kelurahan Wau-wau Kota Kendari pengelolaanya sudah berjalan sesuai denganapa yang mereka musyawarahkan dalam perencanaan akan tetapi mesti harus diperbaiki sistem manajemen dan pengelolaanya, dikarenakan masih ada beberapa hal yang belum susuai dengan prinsip-prinsip manajemen baik mengenai prihal pengorganisasian dan pengawasannya.	zakat sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia
5.	*Kelima,* Skripsi karya Irfan Nur Hamim, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Infaq dilembaga sosial pesantren Tebuireng" (2016)*	Deskriptif Kualitatif	Pada pengumpulan dana infaq LSPT dilaksanakan dengan dua cara yaitu melalui kotak amal dan infaq donatur, perolehan terbesar dan kotak-kotak amal LSPT yang terletak dikawasan makampesantren Tebuireng.	Pada skripsi membahas tentang manajemen infaq meliputi pengumpulan, pendistribusian sedangkan peneliti fokus pada sumber daya manusia
6.	Skripsi karya Fitri Nurul Azizah Afandi, yang berjudul *"Manajemen Pengelolahan dan Pemanfaatan Dana Infaq Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya untuk Pemberdayaan*	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengelolaan dan infaq dilakukan dengan beberapa tahap yaitu penghimpun, pengelolaan, pendistribusian, pencatatan dana, dan evaluasi kinerja.	Pada skripsi membahas tentang mode pongelolaan dana infaq sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.

	Ekonomi Umat",(2019)		Sedangkan dana infaq dibagikan kepada direktorat masjid untuk pelaksanaan setiap program masjid.	
7.	Skripsi karya Yashinta Sari, yang berjudul *"Pengelolahan Zakat, Infaq, Sedekah (ZIS) Di Pantai Asuhan Budi Utomo Kota Metro", (2018)*	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dan hasil penelitian adalah pelaksanaan kegiatan pengelolaan ZIS di panti asuhan Budi Utomo tergolong belum berjalan dengan baik sebagaimana mestinya karena dalam sistem pengelolaan dana ZIS yaitu, perencanaan dan pelaksanaan	Pada skripsi membahas tentang perkembangan pengelolaan zakat produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia
8.	Skripsi karya Indria Andriani, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Dana Zakat dan Infak/Sedekah Pada LAZISMU Kota Banjar Baru", (2017)*	Deskriptif Kualitatif	Menunjukana hasil penelitian ini adalah bahwa dalam pengelolaan dana ZIS, masih belum dikelola secara baik dan maksimal, baik dalam perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengawasan	Pada skripsi membahas tentang manajemen pengelolaan ZIS sedangakan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia.
9.	Jurnal kaya Jasafat, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat, Infak dan Sadaqah pada Baitul Mal Aceh Besar"*, (2017)	Deskriptif Kualitatif	Menunjukan hasil penelitian bahwa manajemen pengelolaan ZIS sudah baik	Pada skripsi mambahas tentang manajemen pengelolaan ZIS sedangkan peneliti fokus pada manajemen

				sumber daya manusia
10.	Jurnal karya Moh. Torrquddin dan Abd. Rauf, yang berjudul *"Manajemen Pengelolaan Zakat Produktif di Yayasan Ash Shahwan (YASA) Malang", 2013.*	Deskriptif Kualitatif	Menunjukan hasil penelitian bahwa YASA merupakan lembaga pengelolaan zakat yang profesional	Pada jurnal membahas tentang manajemen zakat produktif sedangkan peneliti fokus pada manajemen sumber daya manusia..

B. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sabagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien. Efektif berarti bahwa tujuan dari dapat dicapai sesuai dengan perencanaa,sementara efesien berarti bahwa tugas yang dilakukan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal (Lilis, 2012).

Menurut Ibnu Syamsi yang dikutip dari (Endang, 2015) mengemukakan,"Manajemen adalah segenap rangkaian memimpin penataan terhadap pekerjaan-pekerjaan induk dan sumber-sumber kegiatan lainnya dalam suatu usaha bersama agar tujuan bener-bener dapat tercapai. Sedangkan Menurut Terry yang dikutip dari (Wijaya & Rifa'i, 2016) bahwasannya manajemen adalah suatu proses mengarahkan dan menggerakan sumber daya manusia dan sumber daya

lainnya, seperti material, uang, pasar, metode dan mesin supaya tercapai tujuan awal organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatuproses mengatur, mengarahkan orang lain melalui proses dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengaturan serta kepemimpinan dalam berbagai usaha dari anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manjemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, penginterasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk dapat mencapai tujuan akhir organisasi (Batjo & Shaleh, 2018).

Menurut Hasibuan yang dikutip dari (Mamik, 2014) manjemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Edy Sutrisno yang dikutip dari (Bukit dkk., 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen merencanakan, mengadakan, mengembangakan, memelihara dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan akhir baik individu maupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan faktor terpenting dalam manajemen karena pada dasarnya manajemen dilakukan oleh, untuk dan kepada manusia. Terdapat beberapa fungsi utama manajeman sumber daya manusia, yaitu (Priyono, 2010):

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

   Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidakmya meliputi dua kegiatan utama,yaitu:

   a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
   b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. *Stafing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

   Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi format yang terjadi dalam

tahapan pengisiam staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu :

a. Penarikan (*recruitment*) calon atau pelamar yang dinilai.
b. Penilaian atau seleksi para calon /pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu ;

a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku kinerja.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian manajemen sumber daya manusia mengarah pada tiga strategi :

a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatakan kemampuan dan kinerja karyawan.
b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.

c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan keselamatan pekerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu :

a. Mengakui dan menaruh rasa hormat atau respek terhadap hak-hak pekerja.
b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
c. Melakuakan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Menurut Cherrington yang dikutip dari (Masram & Mu'ah, 2017) fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

1. *Staffing / Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia. Semakin berkembangnya perusahaan. Para manajer menjadi tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk menngumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan oleh departemen sumber daya manusia, namun depertemen lain tetap terlibat dengan

menyediakan deskripsi atau gambaran awal dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan, melalui wawancara, tes dan menyelidikan latar belakang pelamar. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesepakatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. *Perfomance evaluasion*

Penilaian kinerja menjadi tanggung jawab oleh departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi bawahanya penilaian kinerja tersebut dilaksanakan oleh seluruh bagian perusahaan, departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

3. *Campensation*

Para manajer menjadi bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun struktur gaji yang

baik. Sistem kompensasi yang memerlukan kesinambungan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Membayaran melputi; gaji, bonus, insentif dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti dan sebaginya.

4. *Training and Development*

Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dna pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahan akan program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan karyawan.

5. *Employe Relations*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer mengenai bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Setiap perusahaan, baik yang mempunyai

serikat atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. *Safey and health*

Setiap perusahan wajib memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus-menerus tentang pentingnya keselamatan kerja.

7. *Personnal Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan adalah penyebab terjadinya ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik dan penyebab ketidak puasnya tenaga kerja.

Dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain atau berkesinambungan. Fungsi-fungsi tersebut dapat dilakukan

untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga.

3. Filantropi Islam

a. Pengertian Filantropi

Istilah filantropi dapat dimaknai kedermawaan yakni sebuah watak atau sikap altruistik (mengutamakan kepentingan orang lain atau kepentingan Bersama) yang sudah menyatu dalam diri manusia, baik individu maupun kolektif (Latief, 2010). Aktivisme filantropi tersebut, biasanya termanifestasi dalam bentuk seperti, *charity*, pendampingan, pemberdayaan masyarakat, dan lainya. Sedangkan untuk filantropi Islam yang meliputi, zakat, infak, sedekah, dan wakaf berkembang menebar kemanfaatan bagi kaum dhuafa.

Filantropi berasal dari Bahasa philantropia atau dalam bahasa Yunani *philo* dan *Anthropos* yang berarti cinta manusia. Filantropi adalah bentuk kepedulian seseorang atau sekelompok orang terhadap orang lain berdasarkan kecintaan kepada seseorang manusia (Makhrus, 2018). Filantropi dapat juga dimaknai cinta kasih atau kedermawanan kepada seseorang. Filantropi Islam memiliki nilai-nilai yang positif. Didalam filantropi terdapat kebiasaan dengan melakukan aktivitas memberi atau berderma. Filantropi merupakan hasil dari proses panjang umat manusia dalam mengembangkan misi kemanusiaan.

4. Konsep Dasar Zakat, Infak dan Sedekah

a. Pengertian

1. Zakat

Dari segi bahasa, zakat merupakan kata dasar dari *"Zaka"* yang berarti berkah, tumbuh, bersih dan baik. *Zaka* juga berarti tumbuh dan berkembang. Sedangkan secara istilah fikih adalah

sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah untuk dikeluarkan atau diserahkan kepada orang-orang yang berhak (Anggraeni, 2018).

Menurut Abdurrahan al- jazari dalam buku *Al-Ta'rifat* yang dikutip dari mendefinisikan zakat, sebagai sesuatu kewajiban yang telah ditentukan Allah bagi orang-orang Islam untuk mengeluarkan sejumlah harta yang dimiliki (Khairina, 2019). Jadi dapat ditarik kesimpulkan bahwa zakat adalah sejumlah harta yang wajib dikeluarkan oleh Allah untuk diberikan kepada orang yang berhak menerima zakat.

2. Infak

Infak berasal dari kata *anfaqa* yang berarti mengeluarkan sesuatu dan untuk kepentingan sesuatu. Sedangkan menurut terminologi syariat infak merupakan mengeluarkan sebagian dari hartanya atau penghasilanya untuk suatu kepentingan yang di perintahkan menurut ajaran Islam (Mardiantari dkk., 2018).

Infak dalam pandangan Islam merupakan ibadah sunah adalah sesuatu yang dikeluarkan diluar zakat demi kemaslahatan umat. Menurut Muhammad Mahmud yang dikutip dari (Taher dkk., 2016) bahwa infak secara umum ialah mengorbankan harta pada jalan Allah yang dapat menjamin segala kebutuhan manusia menurut tata cara yang diatur oleh hukum. Infak menurut Al Jurjani

adalah penggunaan harta atau membelanjakan harta yang dititipkan Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia (Amir, 2017).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa infak merupakan ibadah sunah dalam Islam, yang artinya memberikan sebagian hartanya secara sukarela pada jalan Allah untuk suatu kepentingan yang diperintahkan oleh ajaran Islam.

3. Sedekah

Secara bahasa sedekah berasal dari kata **صدق** yang berarti benar. Orang yang sering bersedekah dapat diartikan sebagai orang yang benar pengakuaan imannya. Sementara secara istilah atau terminologi syariat, sedekah sama dengan infak, yakni mengeluarkan sebagian harta atau pendapatan untuk suatu kepentingan yang diperintahkan oleh agama (Maulidar, 2019). Sedekah adalah suatu pemberian yang diberikan oleh seorang muslim kepada orang lain secara spontan dan sukarela tanpa dibatasi waktu dan jumlah tertentu, suatu pemberian yang diberikan oleh seseorang sebagai suatu kebajikan yang mengharap ridha Allah SWT dan pahala semata (Nasution dkk., 2018).

Jadi dapat di simpulkan bahwa sedekah adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seorang muslim kepada orang lain secara sukarela tanpa dibatasi waktu dan jumlahnya.

b. Peran Zakat, Infak dan Sedekah

Peranan ZIS dalam peningkatan perekonomian, Zakat merupakan salah satu instrumental dalam mengentaskan kemiskinan di Indonesia karena masih banyak lagi sumber dana yang bisa dikumpulkan seperti infak, sedekah, wakaf, wasiat, hibah serta sejenisnya. Sumber dana-dana tersebut merupakan pranata keagamaan yang memiliki kaitan secara fungsional dengan upaya pemecahan masalah kemiskinan dan kepincangan sosial (Mardiantari dkk., 2018).

ZIS telah menjadi sumber pendapatan keuangan negara yang memiliki peranan sangat penting, antara lain sebagai sarana pengembangan agama Islam, pengembangan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan, pengembangan infrastruktur, dan penyediaan layanan bantuan untuk kepentingan kesejahteraan sosial masyarakat yang kurang mampu seperti fakir miskin, serta bantuan lainnya (Hamim Nur, 2016).

Jadi dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran ZIS dalam dakwah adalah sebagai sebagai sarana atau alat untuk pembangunan agama Islam, membantu masyarakat yang lemah supaya lebih maju lagi.

5. Manajemen Pendistribusian Zakat

a. Pengertian Pendistribusian

Distribusi berasal dari bahasa inggris artinya pembagian atau penyaluran. Secara istilah, distribusi adalah penyaluran atau

pembagian barang kepada banyak orang atau ke berbagai tempat (Salim, 2020). Pendistribusian dapat diartikan sebagai kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang atau penyaluran barang dan dan jasa dari produsen kepada konsumen, sehingga penggunaanya sesuai dengan yang diperlukan (Restasari, 2020).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendistribusian adalah suatu kegiatan untuk mempermudah dan memperlancar penyaluran (pembagian dan pengiriman) dana zakat tersebut termasuk infak dan sedekah. Sehingga dana infak dapat tersalurkan dengan baik dan sampai ke penerima manfaatnya.

b. Landasan Hukum Pendistribusian

Banyak sekali perintah yang menyeru untuk tidak menahan harta kekayaan dan bagi orang yang mampu atau memiliki harta yang lebih untuk mendistribusikan kepada orang yang lebih membutuhkan, sebagaimana yang diterangkan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa'(4):29

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَأْكُلُوْٓا اَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّآ اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗوَلَا تَقْتُلُوْٓا اَنْفُسَكُمْ ۗاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu" Q.S An-Nisa' (4):29

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk tidak menahan harta kekayaan dan bagi orang yang mampu serta yang memiliki harta yang lebih untuk untuk mendistribusikan atau menyalurkan harta tersebut kepada orang yang lebih membutuhkan atau kepada masyarakat yang lemah.

c. Pola Pendistribusian Zakat

Distribusi zakat dapat dilakukan dengan berbagai pola tergantung dari kebijakan manajerial lembaga amil zakat yang bersangkutan. Ada baiknya disalurkan secara langsung kepada penerima manfaatnya dengan menggunakan pola konsumtif dan ada juga yang diwujudkan dalam bentuk pola produktif atau dengan memberikan modal kepada penerima manfaat.

Agar dana yang disalurkan dapat berdayaguna dan berhasil, maka pemanfaatnya harus selektif untuk konsumtif dan produktif. Masing-masing dari pola diatas mempunyai bagian masing-masing diantaranya; konsumtif tradisional dan konsumtif kreatif, Produktif konvesional dan produktif kreatif (Imtihanah & Zulaikha, 2018). Penjelasan sebagai berikut :

1. Pola distribusi konsumtif :
    a. Distribusi konsumtif tradisional artinya zakat dibagikan atau disalurkan kepada *mustahiq* (penerima manfaat) untuk bisa dimanfaatkan secara langsung seperti zakat

fitrah diberikan kepada fakir miskin untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau zakat mal yang disalurkan kepada korban bencana alam.

b. Distribusi konsumtif kreatif merupakan zakat yang diberikan dalam wujud bentuk lain dari barang semula, seperti diberikan dalam bentuk alat-alat sekolah atau beasiswa.

2. Pola distribusi produktif :

a. Distribusi produktif tradisional, dimana zakat diberikan atau disalurkan dalam bentuk barang-barang yang produktif seperti kambing, sapi, alat cukur dan lain sebagainya. Penyaluran dalam bentuk tersebut dapat menciptakan suatu usaha yang membuka lapangan kerja bagi fakir miskin.

b. Distribusi produktif kreatif, merupakan zakat diwujudkan dalam bentuk pemodalan baik untuk membangun projek sosial atau menambah modal pedagang pengusaha kecil.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pedekatan

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan yang berbasis pada jenis penelitian kualitatif. Menurut Strauss & Corbib yang dikutip dari (Nugrahani, 2014) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuanya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau hitungan lainnya, meskipun datanya dapat dihitung dan disampaikan dalam angka-angka sebagaimana dalam sensus. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis dan non matematis, yang menghasilkan temuan melalui data-data yang dikumpulkan denganberagam sasaran, antara lain wawancara, pengamatan, dokumen atau arsip dan tes. Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus.

Menurut Creswall yang dikutip dari (Kusumastuti & Khoiron, 2019) pendekatan studi kasus merupakan dimana peneliti menyelidiki secara cermat suatu proses, peristiwa, aktivitas, proses atau sekelompok individu .

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia yang berlokasi di Jl. Masjid At-Taqwa, Krakitan, Kec. Bayat, Kab. Klaten, Jawa Tengah 57462. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan agustus sampai selesai.

C. Sumber Data

Sumber data yang akan dijadikan sebagai pegangan dalam penelitian ini agar mendapatkan data yang kongkrit serta ada kaitanya dengan permasalahan penelitian, dalam pengumpulan data dari sumber data, peneliti meggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sutopo yang dikutip dari Khoiriyah bahwa *purposive sampling* adalah pengumpulan data dari sumber data dengan sampel diambil dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan peneliti (Khoiriyah, 2020). Seseorang atau sesuatu yang dijadikan sebagai sampel karena peneliti menganggap seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan untuk penelitiannya meliputi:

1. Data Primer

   Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil sumber data primer dengan wawancara langsung kepada yaitu ketua yayasan pejuang sedekah Indonesia Bapak Kholis Tri Harpito, S. Pd. I, bagian pendistribusian saudara Latif Khusmanto, saudara Bayu Pamungkas selaku direktur di yayasan pejuang sedekah Indonesa dan penerima manfaat Alvira Chairunisa, Rahel Wibowo

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berfungsi sebagai pendukung data utama yang berupa data kepustakaan yang berkorelasi dengan pembahasan objek penelitian termasuk dokumentasi, maupun sumber-sumber relevan yang mendukung objek penelitian ini kaitannya dengan pengelolaan infak, seperti dokumentasi, buku-buku, majalah, skripsi, tesis, disertasi dan laporan-laporan ilmiah (Riskawati, 2018)**.** Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku profil, arsip, buku dan dokumen-dokumen resmi yang ada di yayasan pejuang sedekah Indonesia.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suryabrata yang dikutip dari (Delfita, 2018) Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, perlu ditekankan tentang pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian agar peneliti memperoleh pemahaman yang jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian dan melakukan pengumpulan data dengan cara :

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden

dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (pemandu wawancara) (Nazir, 2014).

Wawancara ini ditunjukan kepada responden penelitian untuk memperoleh data mengenai "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia" wawancara digunakan sebagai penggalian data dengan metode tanya. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan metode wawancara kepada Ketua yayasan pejuang sedekah Indonesia Bapak Kholis Tri Harpito, S. Pd. I, bagian pendistribusian Saudara Latif Khusmanto, Bayu Pamungkas dan penerima manfaat Alvira Chairunisa, Arayhanum Alzahra, Rahel Wibowo

2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan datayang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan parsaran (Mamik, 2015). Dalam hal ini peneliti melakukan observasi di kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia Krakitan meliputi pola pendistribusian, sarana dan prasarananya.

3. Dokumentasi

Menurut Satori & Komariah yang dikutip dari (Anggito & Setiawan, 2018) menyatakan bahwa definisi dokumen adalah catatan kejadian yang terjadi diwaktu lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan ataupun karya bentuk. Peneliti

mengumpulkan, membaca, mempelajari dari berbagai bentuk data tertulis seperti buku, brosur, majalah, visi misi, jadwal kegiatan dan struktur organisasi yayasan pejuang sedakah Indonesia.

E. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan terknik keabsahan data triangulasi. Alasan menggunakan keabsahan data triangulasi karena teknik ini dilakukan untuk meningkatkan derajat kepercayaan dan akurasi data. Triangulasi adalah pengecekan dengan cara memeriksa ulang data. Pemeriksaan ulang data dapat dilakukan sebelum atau sesudah data dianalisis. Triangulasi dilakukan dengan 3 strategi yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi waktu (Helaluddin & Wijaya, 2019). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data adalah menguji kreadibilitas data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Alasan menggunakan triangulasi sumber data, karena penelitian ini kualitatif jadi tidak ada satu pun metode atau data sebagai acuan.

F. Teknik Analisis Data

Seluruh data hasil penelitian, selanjutnya dianalisis dengan cara yang dikemukakan oleh Moleong yang di kutip dari (Siyoto & Sodik, 2015) proses analisis data sebagai berikut :

1. Pengumpulan data

   Pengumpulan data adalah mencari, mencatat dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan

wawancara dilapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan.

2. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang data yang tidak perlu.

3. Penyajian data atau *display*

Menurut *Miles* dan *Hubermen* penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.

4. Kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses menganalisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis, maka peeneliti perlu menyusun sistematika pembahasan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukan, hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka dan landasaran teori, dalam bab ini membahas tentang tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu dan teori

Bab III Metodologi penelitian, yang berisi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, teknik analisis data dan sistematika pembahasan.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini adalah analisa dengan cara mengkomparasikan antara landasan teori dan hasil penelitian (data).

Bab V Penutupan dalam penelitian skripsi ini kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan penutup.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

1. Sejarah Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Dalam sebuah organisasi memiliki sejarah, yang berawal dari latar belakang organisasi terbentuk dan perjalanan panjang dalam sebuah organisasi proses tersebut dinamakan sejarah. Sebuah organisasi memiliki sejarah masing-masing begitu dengan pejuang sedekah Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Noer Tri Wulansari yayasan pejuang sedekah Indonesia berdiri pada Febuari 2014, organisasi ini berdiri karena terinspirasi oleh acara santunan anak yatim yang digelar di gedung Mandala dengan jumlah kurang lebih 200 penerima manfaat anak yatim. Pejuang sedekah dulu masih gabung dengan organisasi FORISKA. Karena banyak benturan diproposal, sehingga mengakibatkan banyak cemohan dari para donatur. Dari hal itulah didirikan lembaga dakwah yaitu LAZIZ Krakitan. (Wawancara, Noer Tri Wulansari 26 Maret 2021)

Tujuan awal berdirinya organisasi ini adalah bagaimana cara anak yatim, dhuafa, jumpo disekitar Krakitan itu bisa dipikirkan. Sebab dari pemerintah sedikit sekali memikirkan, faktanya adalah saat pemerintah dimintai data anak yatim, dhuafa dan jumpo pemerintah tidak memiliki data tersebut dan malah dilempar kepada ketua RT. Dari hal tersebut 5 pandawa berinisiatif untuk membantu meringinankan beban anak yatim, dhuafa dan jumpo. Dari situ mereka ingin dakwah ini tetap berjalan

tanpa harus minta-minta proposal. (Wawancara, Noer Tri Wulansari 26 Maret 2021)

Yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan lembaga dakwah tingkat kelurahan yang mengelola dana ZIS di Krakiatan dan sekitarnya, namun lebih banyak ke infaknya. Berdasarkan dokumentasi Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia resmi mendapat ligalitas pada tanggal 17 April 2018 dengan Nomor SK: Kementrian HUK dan HAM: AHU.007245.AH.01.12.Tahun.2018.

Lembaga ini berada di Jln. Masjid At-Taqwa, Krakitan, Bayat, Klaten, Jawa Tengah 57462. Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia ini dibawah kepemimpinan Bapak Kholis Tri Harpito, S. Pd. I, dengan jumlah pengurus 12 orang. Adapun program-program yang dilakukan oleh lembaga ini diantaranya adalah santunan anak yatim dan dhuafa, cinta guru ngaji berkah ramadhan, peduli bencana nasional, qurban berbagai dan baksos. Bentuk dari penyaluran adalah sembako dan santunan.

Untuk mengetahui gambaran secara umum maka peneliti dapat mendeskripsikan lokasi penelitian sebagai berikut :

2. Letak Geografis Pejuang Sedekah Indonesia

Yayasan pejuang sedekah Indonesia terletak di Jln. Masjid At-Taqwa, Krakitan, Bayat, Klaten, Jawa Tengah 57462. Berdasarkan hasil observasi dapat digambarkan bahwa lokasi yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan lokasi yang strategis, karena lokasi yayasan

pejuang sedekah Indonesia mudah dijangkau dan berhadapan langsung dengan masjid At-taqwa dan PKU serta berdampingan dengan mini market. Lokasi kantor pejuang sedekah Indonesia tepat sekali dengan berhadapan Masjid dan PKU, ketika kemasjid lihat spanduk dan kantor pejuang sedekah Indonesia selalu ingat dengan sedekah dan ketika sakit juga ingat sedekah. Karena terletak dijalan yang strategis atau mudah dilewati montor maupun mobil, maka dalam aktivitas pengelolaan dan pendistribusian dana infak dapat berjalan dengan kondusif.

3. Identitas Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Sebagai lembaga pengelolaan dana ZIS harus sinergi dengan lingkungan sekitar supaya dapat menambah kepercayaan masyarakat sekitar. Dengan beberapa kelebihan yang dimiliki oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah menjadi sebuah harapan bagi masyarakat yang lemah atau membutuhkan sebagai pendorong dalam upaya mensejahterakan ekonomi disekitar Krakitan. Hal tersebut dapat kita lihat dari komitmen yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam mengelola dan ZIS yang terkumpul dari mereka menyalurkan dana ZIS.

Tabel 3.1

Identitas Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

No.	Identitas Yayasan	Keterangan
1.	Nama Yayasan	Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia
2.	Tipe	Mengelola dana ZIS
3.	Alamat	Jln. At-Taqwa, Krakitan, Bayat, Klaten, Jawa Tengah 57462
4.	Telepon	0812-2988-1114
5.	Berdiri	2014
6.	Potensi utama dalam bidang ekonomi	Membantu mensejahterakan masyarakat

Sumber : Dokumentasi Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia (2021)

4. Visi Misi

Dalam melaksanakan program-program kerja mengacu pada visi misi yayasan pejuang sedekah Indonesia sebagai berikut:

a. Visi: Terwujudnya masyarakat peka dan peduli terhadap sesama, untuk saling berbagai dan berkontribusi dalam perjuangan dakwah Islam. Dari visi diatas dijelaskan oleh Bapak Kholis Tri Harpito bahwasanya yayasan pejuang sedekah Indonesia akan mewujudkan masyarakat yag peka terhadap sesama, dari hal tersebut yayasan pejuang sedekah Indonesia mengajak masyarakat untuk saling berbagi dan kontribusi dengan memberikan sedikit hartanya untuk orang

yang lebih membutuhkan. (Wawancara, Kholis Tri Harpito 29 Maret 2022)

b. Misi: Mengelola ZIS dengan transparan dan tertib adminitrasi untuk kesejahteraan umat dan membantu *muzzaki* menjalankan ibadah sesuai dengan syariat Islam. Membangun umat dalam sektor ekonomi, pendidikan dan dakwah. Membina kaum dhuafa' dan yatim secara bertahap untuk menjadi *muzzaki* sehingga bangkit dari kemiskinan menuju kemandirian.

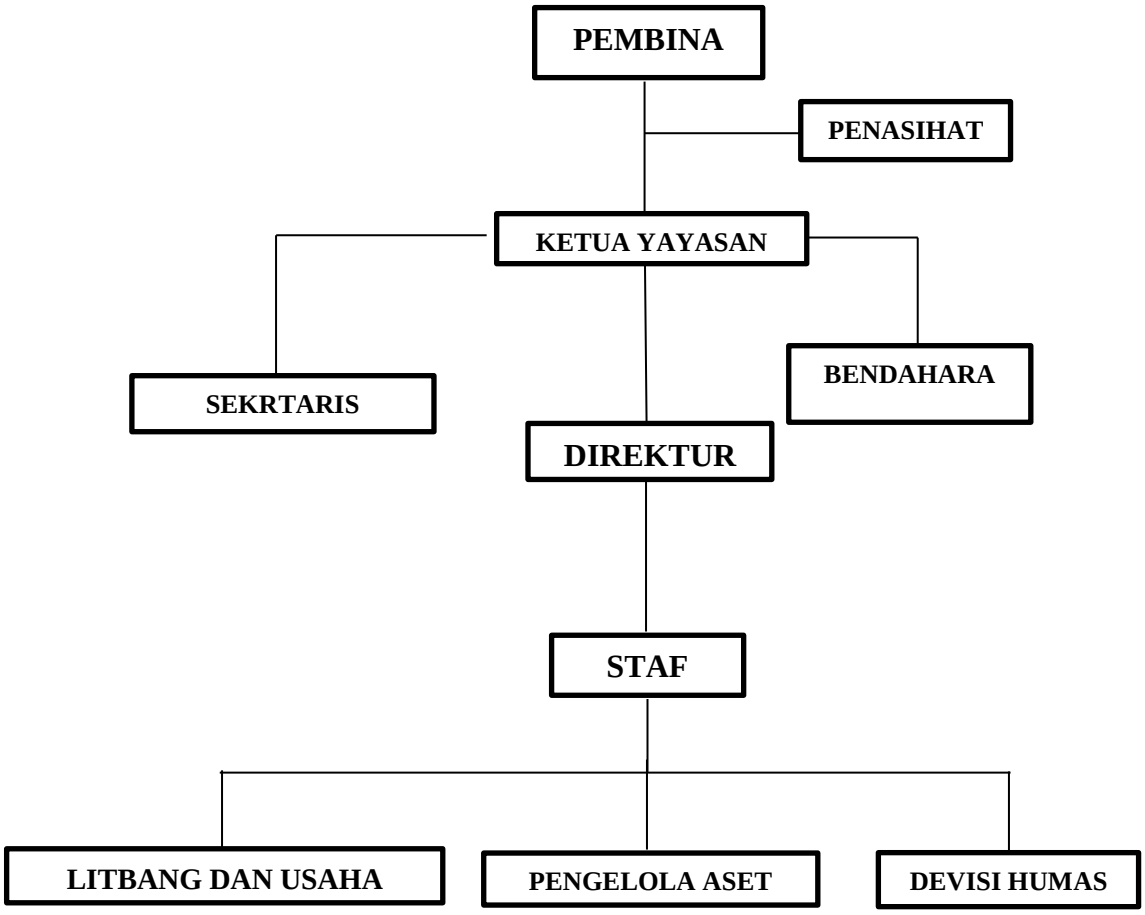
Dengan mewujudkan visi diatas yayasan pejuang sedekah Indonesia mengajak warga Krakitan untuk peka dan peduli sesama dengan saling berbagi dan berkontribusi dalam perjuangan dakwah ke yayasan pejuang sedekah Indonesia sehingga donatur tersebut dikelola dana ZIS dengan transparan dan tertib adminitrasi untuk kesejahteraan umat dan membantu *muzzak*i menjalankan ibadah sesuai dengan syariat Islam dari hal tersebut dapat membangun umat dalam bidang eknomi, pendidikan dan dakwah. (Wawancara, 29 Maret 2022)

5. Strukur Kepengurusan

Sebagai bentuk pengorganisasian organisasi perlu adanya struktur organisasi dalam penentuan posisi tugas pokok dan fungsi. Struktur organisasi diperlukan karena untuk memperjelas wewenang dan

langkah pengurus yayasan pejuang sedekah Indonesia. Pada organisasi yayasan pejuang sedekah Indonesia bahwa struktur kepengurusannya pada prinsipnya ada 4 kategori yaitu penasehat, pembina ketua dan karyawan atau devisi-devisi lain. Berikut struktur organisasi yang dibentuk yayasan pejuang sedekah Indonesia :

Struktur organisasi Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia



Sumber : Dokumetsi Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia (2021)

Berdasarkan hasil dari dokumentasi dari yayasan pejuang sedekah Indonesia bahwa struktur organisasi yang ada di yayasan pejuang sedekah Indonesia meliputi sebagai berikut pembina dalam organisasi ini adalah Bapak Edo Wardoyo Al Fauzan, S. Pd. I dan saudara Imam Mutaqin. Sedangkan penasihat dalam organisasi ini bertugas memberikan motivasi serta dukungan dalam berdakwah untuk mengelola dana ZIS, penasehat di yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah Bapak H. Suwanto dan H. Tugino. Jabatan sebagai ketua diduduki oleh Bapak Kholis Tri Harpito, ketua ini dibawah kedudukan pembina dan penasehat, ketua ini bertugas memimpin semua dan mengatur semua kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Sekrtaris di yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah Bapak Latif Kusmanto yang mana tugas dari sekrtaris adalah mencatat semua hasil rapat dan membuat undangan pada saat ada even-even. Sedangkan bendahara yayasan pejuang sedekah Indonesia Mahfud Heru Fathoni, S. Pd. I yang bertugas mengelola keuangan di organisasi.

Dibawah ketua yayasan ada seorang direktur atas nama Bayu Pamungkas yang bertugas bertanggung jawab kepada pendiri atau pembina, bertanggung jawab atas pencapaian visi, misi dan tujuan yayasan dan bertugas memimpin jalannya kegiatan yayasan secara umum sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, peraturan yayasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan dibawah direktur atau HRD ada staf biasa disebut admin yang bertugas menghimpun data

pencapaian donator, mendesain membuat surat menyurat, melakukan kerja sama terhadap desa atau lembaga lain. Devisi humas dan fundrising tugasnya adalah menjemput donasi atau toples sedekah yang ada dimasyarakat. Litbang dan usaha tugasnya membantu dalam mempersiapkan ketika ada kegiatan-kegiatan.

6. Tujuan Didirikan Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Latif Khusmanto bahwa tujuan didirikan yayasan pejuang sedekah Indonesia yaitu meningkatkan kesejahteraan warga dan membantu mengatasi kemiskinan, dalam hal ini yayasan pejuang sedekah Indonesia ini didirikan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga dapat membantu meringkan beban mereka. Memungut dan menghimpun dana di desa Krakitan dan sekitarnya serta mengelola dana ZIS namun lebih banyak infaknya, yayasan pejuang sedekah Indonesia mengumpulkan dana ZIS dimana donator tersebut kita jemput dan dikelola untuk membangun masyarakat yang lemah dalam beberapa program.Untuk memotivasi akan pentingnya berbagi dengan sesama, dalam hal ini organisasi ini mengajak masyarakat di Krakitan untuk gemar untuk bersedekah karena ada hak dalam harta kita untuk mereka yang lebih membutuhkan. (Wawancara, Latif Khusmanto 24 Januari 2022)

Tujuan didirikan yayasan pejuang sedekah Indonesia berdasarkan dokumen dari yayasan pejuang sedekah adalah menciptakan masyarakat untuk gemar bersedekah, karena sedekah tidak harus menunggu kaya,

dalam hal tersebut yayasan pejuang sedekah Indonesia memiliki peran sebagai motivasi akan pentingnya berbagai dengan sesama. Dengan memberikan sedikit harta yang kita miliki Insyallah dapat meringankan atau membantu orang lain yang berhak menerimanya. Dan yang terakhir adalah yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah menyalurkan dana ZIS sesuai dengan ketentuan syariat Islan yang mana dengan menjalakan aksinya untuk peduli kepada masyarakat.

7. Program Funrising Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Pada program funrising dana ZIS di yayasan pejuang sedekah Indonesia ada beberapa teknik dalam pengumpulan dana ZIS diantaranya sebagai berikut :

a. Toples Sedekah

Toples sedekah ini merupakan donatur rutin bulanan. Yang mana toples sedekah ini dibagikan kepada warga Krakitan. Donatur dalam toples ini dijemput setiap satu bulan sekali.

b. Via Transfer

Donatur bisa memberikan atau menyisihkan hartanya untuk zakat/infak atau sedekah melalui transfer. Untuk transfer ke nomer rekening yang disediakan oleh lembaga. Via transfer ini yayasan pejuang sedekah Indonesia menggunakan bank BSI (Bank Syariah Indonesia) dengan Nomer rekening 915 290 214 a.n Yayasan Pejuang Sedekah Indoesia. Lalu bisa konfirmasi kepada admin yayasan pejuang sedekah Indonesia.

c. Datang Langsung Ke Kantor

Para donatur juga bisa langsung datang langsung ke kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia. Di kantor ada admin dan staff untuk melayaninya.

8. Model pendistribusian Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Pada model pendistribusian dana infak melalui program penyaluran yang ada di yayasan pejuang sedekah Indonesia termasuk didalamnya adalah program santunan anak yatim. Program penyaluran yang dijalankan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Krakitan Cinta Dhuafa (KCD)

Program ini merupakan program pendistribusian rutin setiap bulan kepada kaum dhuafa dan jumpo. Penyaluran bantunya berupa sembako dan uang tunai, program ini bertujuan supaya untuk membantu kebutuhan sehari-hari para dhuafa dan jumpo di Krakitan dan sekitarnya.

b. Cinta Guru Ngajiku

Program cinta guru gaji ini dilaksanakan setiap bulan untuk guru ngaji yang ada di Krakitan dan sekitarnya manfaat ini diberikan kepada guru ngaji yang sangat membutuhkan. Dari program ini penyaluranya berupa uang tunai. Tujuan sasaranya guru ngaji adalah karena guru ngaji di Krakitan ini butuh

dukungan supaya tetap istiqomah mau mengurus dan menyalurkan ilmunya dengan santriwan santriwanti.

c. Santunan Anak Yatim

Program santunan anak yatim ini merupakan program yang dilaksanakan setiap bulanya, bantuan ini disalurkan berupa uang saku, sembako, vocher belanja dan pembinaan untuk anak yatim usia SD dan SMP. Dari hasil wawancara, mengenai apa yang dimaksud dengan santunan anak yatim kepada ketua yayasan oleh Bapak Kholis Tri Harpito bahwa program santunan anak yatim ini merupakan program yang diberikan oleh anak-anak yatim disekitar Krakitan, dimana bantuan ini diberikan kepada penerima manfaatnya yang bertujuan untuk membantu meringkankan beban mereka (anak yatim) dan pembinaan yang disampaikan oleh anggota-anggota pejuang sedekah yang bertujuan supaya anak yatim tidak haus pengetahuan, pembinaan ini berupa pembelajaran Iqro', hafalan doa'dan surat-surat pendek serta dongeng, dan do'a bersama. (Wawancara, Kholis Tri Harpiro 29 September 2021)

d. Siaga Bencana

Program ini merupakan program untuk membantu masyarakat yang terkena bencana alam, bantuan ini berupa uang, sembako, baju dan alat tulis. Program ini bertujuan untuk membantu masyarakat yang terkena bencana alam, bantuan ini

diberikan kepada daerah-daerah yang terkena bencana seperti banjir, gunung meletus, gempa, tsunami dsb.

B. Sajian Data

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

a. Perencanaan Kebutuhan SDM

Dalam organisasi atau suatu lembaga pastinya ada perencanaan untuk kebutuhan SDM. Perencanaan untuk kebutuhan SDM ini dapat mengoptimalkan tujuan awal yayasan pejuang sedekah Indonesia. Peneliti menanyakan kepada Bapak Kholis Tri Harpito bahwa untuk kebutuhan SDM dimasa sekarang dan yang akan datang dalam yayasan pejuang sedekah Indonesia dikelola oleh 12 orang. Dan untuk menyediakan manusia dimasa sekarang dan yang akan datang yaitu memiliki jiwa yang sosial dan dakwah. Karena lembaga ini merupakan lembaga sosial maka yang menjadi pengurusnya harus memiliki jiwa sosial dan dakwah. Dalam merecruitmen anggota baru tidak ditentukan jumlah orangnya tergantung pada pribadi masing-masing untuk berdakwah dijalan Allah SWT. Dalam menempati masing-masing bagian sesuai dengan *passionnya*, jadi diberikan umpan terlebih dahulu kemudian nanti dievaluasi (Wawancara, Kholis Tri Harpito 29 September 2021)

Peneliti juga menanyakan kepada Bapak Latif Khusmanto tentang perencanaan kebutuhan SDM. Menurutnya dalam hal ini di

yayasan pejuang sedekah Indonesia tidak menentukan waktu dan jumlah dalam merecruitmen anggota. Perencanaan kebutuhan SDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia yang penting mempunyai tekat untuk berdakwah. Di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dikeloa oleh 13 orang, 12 orang sebagai pengurus dan 1 orang sebagai staff. (Wawancara, Latif Khusmanto 30 September 2021)

Peneliti menanyakan juga kepada saudara Bayu Pamungkas, mengenai perencanaan dalam kebutuan SDM. Menurutnya bahwa kebutuhan SDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia sekarang di kelola oleh 15 orang, namun yang aktif 12 orang dan 3 orangnya pasif. Perencanaan kebutuhan SDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia bahwa yang penting memiliki niat dan semangat juang yang tinggi. Menurutnya dalam menentukan masing-masing bagian yaitu diberikan tugas yang ringan terlebih dahulu selanjutnya ada laporan-laporan dan evaluasi terkait tugas yang diberikan. (Wawancara, Bayu Pamunngkas 06 October 2021)

b. *Stafing* Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi format yang terjadi dalam tahapan pengisisan staf dalam suatu lembaga yang bertujuan untuk *merecruitment* calon pengurus atau anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia.

Menurut Bapak Kholis Tri Harpito dalam penarikan anggota baru tidak ada syarat khusus yang dimiliki. Namun yang penting

mempunyai jiwa sosial dan dakwah. Karena yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan lembaga sosial maka yang menjadi pengurusnya harus memiliki jiwa sosial untuk berdakwah. Untuk waktu perecruitan tidak ditentukan, semisal memiliki niat untuk berdakwah dan keinginan menjadi anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia kita ajak untuk bergabung. Dalam *merecruitmen* anggota baru yaitu melalui tahap wawancara, *tranning*. *Tranning* untuk anggota baru yaitu selama 2 bulan terlebih dahulu. Dalam *traning* diberikan tugas yang ringan nanti ada laporan-laporan serta evaluasi. (Wawancara, 29 September 2021)

Peneliti juga menanyakan tentang *stafing* kepada Bapak Latif Khusmanto bahwa dalam penarikan aanggota baru di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini yang penting aktif dalam berdakwah, komunikatif dan mau bekerja sama. Untuk jumlah orang dan waktu dalam *merecruitmen* tidak ditentukan, kalau ada niat untuk bergabung dan berdakwah kita terbuka. (Wawancara, Latif Khusmanto 30 September 2021)

Peneliti juga menanyakan kepada Saudara Bayu Pamungkas bahwa penilaian untuk dijadikan anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia modal utamanya adalah niat dan semangat juang yang tinggi. Dalam perecruitan tidak menentukan jumlah dan waktu. Semisal kita membutuhkan staf kita segera *open recruitmen* untuk mengisi bagian yang kosong. Anggota baru tersebut dilatih dengan

diberikan tugas yag ringan terlebih dahulu untuk dijalankan. Setelah itu nanti ada laporan terkait tugas tersebut dann dievaluasi pada rapat rutinan setiap minggu, dan diberikan kajian-kajian dan motivasi (Wawancara, Bayu Pamungkas 6 October 2021)

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ini dilakukan setelah calon anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia dipekerjakan atau diberikan tugas untuk menjalankan amanah yang diberikan oleh lembaga.

Peneliti menanyakan kepada Bapak Kholis Tri Harpito Bahwa penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dilakukan setiap seminggu sekali pada hari rabu ada rapat rutin. Dalam pemberian motivasi perilaku pekerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia kalau dalam bentuk fisik motivasi yang diberi ada bingkisan setiap tahun sekali pada bulan ramadhan. Namun ada juga motivasi dengan kajian-kajian supaya tetap istiqomah dalam berdakwah. (Wawancara, Kholia Tri Harpito 29 September 2021)

Peneliti juga menanyakan kepada Bapak Latif Khusmanto bahwa yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dalam penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja setiap satu minggu sekali pada rapat rutin. Dalam rapat itu ada laporan-laporan seperti kegiatan selama satu minggu serta laporan keuangan dan pengevaluasian kegiatan yang akan dilaksanakan maupun sesudah dilaksanakan anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia. Pemberian motivasi

dan bimbingan kepada anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia untuk selalu istiqomah dalam berdakwah. (Wawancara, Latif Khusmanto 30 September 2021)

Peneliti juga menanyakan kepada Saudara Bayu Pamungkas bahwa dalam penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia dilaksanakan pada rapat rutinan. Dalam rapat rutin tersebut membahas tentang laporan-laporan serta evaluasi kegiatan dan evaluasi untuk mengembangkan SDM. (Wawancara, Bayu Pamungkas 06 Octoberr 2021)

d. Perbaikan Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja

Perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat membangun kekompakan dalam kerja tim dan agar staf bertahan di yayasan pejuang sedekah Indonesia. Menurut Bapak Kholis Tri Harpito bahwa dalam perbaikan kualitas dan lingkungan kerja ini dapat membangun kekompakan dalam kerja tim dan agar anggota bertahan di lembaga. Dalam menjaga kekompakan kerja tim anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia setiap satu minggu sekali mengadakan pertemuan rutin, rapat tersebut bertujuan untuk membangun silaturahmi kekeluargaan dalam organisasi. Penghargaan yang diberikan kepada anggota dalam penyelesaian tugasnya adalah ucapan terima kasih. Untuk memperbaiki kualitas kerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah ada sansi ketika tidak menghadiri rapat atau pertemuan itu. Jika tidak hadir harus

membayar denda sebesar 25.000-50.000. (Wawancara,Kholis Tri Harpito 29 September 2021)

Peneliti juga menanyakan kepada Bapak Latif Khusmanto bahwa dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan atau pengurus adalah tidak diberikan apa-apa dari lembaga, namun semua tergantung pribadi masing-masing. Menurut beliau bertahan di lembaga karena ilmu dan teman yang sholih. Dalam memperbaiki kualitas lingkungan kerja melalui kualitas kehidupan dan perbaikan produktivitas adalah adanya kesepakatan dalam komitemen untuk selalu kompak dalam berorganisasi. Kesepakatan tersebut adalah apabila anggota tidak hadir dalam rapat rutinan dengan alasan yang tidak jelas maka harus membayar denda. Hal tersebut ditetapkan agar lebih maxsimal lagi untuk menjaga silaturahmi supaya lancarnya rencana sehingga tercapainya tujuan. (Wawancara, Latif Khusmanto 30 September 2021)

Memperbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan keselamatan pekerja ini peneliti menanyakan kepada Saudara Anggun selaku staf yang stay dikantor, bahwa kondisi fisik atau kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia belum memadai karena tidak ada kamar mandi dan tempat untuk sholat. Dari hal itu mbak anggun merasa kurang nyaman. (Wawancara, Anggun 25 September 2021)

Peneliti juga melakukan observasi ke kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia bahwa dikantor fasilitas bangunan belum memadai. Karena di kantor belum ada kamar mandi, ruang tamu, dan gudang. Dari hal itu peneiti menyatakan bahwa perbaikan kondisi fisik kerja atau bangunan di yayasan pejuang sedekah Indonesia belum maxsimal. Dari hal tersebut bisa membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

e. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Dalam kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui pencapaian efektivitas dalam hubungan kerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia. Bapak Kholis Tri Harpito selaku ketua yayasan pejuang sedekah Indonesia mengatakan bahwa pencapaian efektivitas hubungan kerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia sebagai berikut, apresiasi yang diberikan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam keberhasilan menjalankan tugas adalah dengan ucapan terima kasih dan pujian. Target yang ingin dicapai adalah lembaga yayasan pejuang sedekah Indonesia menjadi lembaga sosial yang trans dan dipercaya oleh masyarakat Krakitan dan sekitarnya. Harapan yang ingin dicapai dari target tersebut adalah banyak yang tersantuni dan banyak yang diberi manfaat. Untuk melihat target tersebut tidak tercapai adalah tidak ada dukungan dari para donatur. (Wawancara, Kholis Tri Harpito 29 September 2021)

Peneliti menenyakan kepada Bapak Latif Khusmanto selaku penanggung jawab devisi program santunan anak yatim mengatakan

bahwa apresiasi kepada anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia yang telah menjalankan tugas adalah tidak dalam bentuk wujud barang, melainkan dengan ucapan terima kasih. Sedangkan target jangka pendeknya adalah kita selalu bisa menambah donatur, target jangka panjangnya adalah akan ada tambahan program dari yayasan pejuang sedekah Indonesia yang namanya sedekah produktif. Harapan yang ingin dicapai adalah yayasan pejuang sedekah Indonesia lebih amanah lagi dan semua anggota diberikan keistiqomahan dalam berdakwah. (Wawancara, 30 September 2021)

Kemudian saudara Bayu Pamungkas mengatakan bahwa pencapaian efektivitas hubungan kerja yakni bentuk apresisasi kepada anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah dengan ucapan terima kasih dan diberikan motivasi. Dalam pencapaian efektivitas kerja ini merupakan taraf tercapainya hasil. Target yang ingin dicapai yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah banyak orang yang lebih percaya kepada pejuang sedekah dan lebih dikenal kepada masyarakat. Harapan yang ingin dicapai dari target tersebut adalah yayasan pejuang sedekah Indonesia lebih besar memberi manfaat kepada masyarakat untuk melihat target tersebut belum tercapai adalah dilihat dari data yang kita miliki. (Wawancara, Bayu Pamungkas 06 October 2021)

f. Proses Pendistribusian Program Santunan Anak Yatim Sebagai Outcame Manajemen Sumber Daya Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Proses pendistribusian program santunan anak yatim di yayasan pejuang sedekah Indonesia mulai tahap awal sampai tahap akhir. Peneliti menanyakan langsung kepada Bapak Kholis Tri Harpito selaku ketua yayasan pejuang sedekah Indonesia mengenai proses pendistribusian program santunan anak yatim sebagai berikut, yayasan pejuang sedekah Indonesia dikenal kepada masyarakat dengan mengadakan pengajian safari dakwah. Dari kita mengisi kajian sekaligus mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia lalu endingnya adalah membagikan toples sedekah kepada jama'ah. Kedua bersilaturahmi kepada tokoh masyarakat yang mendukung program-program dari yayasan pejuang sedekah Indonesia yang jelas bersinergi dalam membangun umat.

Cara mengumpulkan infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia antara lain ; dari toples sedekah yang dibagikan kewarga (donatur perbulanya), melalui transfer dan datang langsung ke kantor. Dana yang masuk ke yayasan pejuang sedekah Indonesia dikelola sesuai akad dari para donatur, dana tersebut didistribusikan kepada anak yatim dalam bentuk sembako, uang saku dan vocher belanja. Infak yang terkumpul perbulanya 8-9 juta. Santunan anak yatim ini diberikan atau disalurkan dalam beberapa teknis yakni belanja ceria bersama anak yatim, santunan atau uang saku dan sembako. Untuk program kegiatan rutin perbulanya adalah memberikan santunan secara bergiliran dalam hal ini pengurus atau

penanggung jawab devisi anak yatim memberikan bantunan tersebut langsung mendatangi rumah penerima manfaat. (Wawancara, Kholis Tri Harpito 29 September 2021)

Kemudian peneliti juga menanyakan kepada Bapak Latif Khusmanto menganai proses pendistribusian santunan anak yatim ini sebagai berikut cara mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah dengan kajian bersama ibu-ibu di daerah Krakitan dan sekitarnya, kajian ini diisi dari anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia lalu membagikan toples sedekah, namun karena pandemi kita mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia melalui sosial media dan action kemasyarakat, melalui program jum'at berkah. Cara mengumpulkan infak dengan toples sedekah, transfer dan ada juga yang langsung datang kekantor, pengelolaan dana infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia ada donasi bebas artinya tanpa akad adan donasi berakad. (Wawancara, Latif Kusmanto 30 September 2021)

Menanlokasikan dana infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia sesuai dengan akad yang diberikan para donatur. Uang yang didapat dari infak kurang lebih 8-10 juta. Untuk memutuskan nominal yang diberikan kepada masyarakat @100.000-150.000 sesuai dengan pendapatan yang masuk ke yayasan pejuang sedekah Indonesia. Penyaluran program santunan anak yatim dilaksanakan melalui beberapa teknis yaitu santunan anak yatim dengan

memberikan uang saku setiap bulannya secara bergilir perjama'ah, belanja ceria bersama anak yatim dilakukan setiap bulan ramadhan anak yatim diberikan vocher senilai 150.000 dan ditukarkan baju untuk lebaran dipedagang kaki lima di Klaten dan vocher untuk belanja sembako senilai 100.000. (Wawancara, Latif Kusmanto 30 september 2021)

Sedangkan proses pendistribusian program santunan anak yatim saudara Bayu Pamungkas mengatakan sebagai berikut cara mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia kepada masyarakat yaitu melalui media sosial, program jum'at berkah yang diadakan di Masjid-masjid, mobil layanan umat. (Wawancara, Bayu Pamungkas 06 October 2021).

Pengumpulan dana infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia dengan toples sedekah yang biasanya diambil setiap satu bulan sekali, via transfer, datang ke kantor dan dijemput. Dana infak dikelola untuk 4 program dan juga untuk operasional kantor. Cara menanlokasikan dana infak menggunakan presentas, digunakan untuk membagi dana infak untuk 4 program jumlah dana yang terkumpul kurang lebih 7-9 juta. Cara memutuskan nominal per@nya dilihat dari data sesuai kelompok perbulanya, dana tersebut disalurkan melalui 4 program. (Wawancara, Bayu Pamungkas 06 October 2021).

2. Faktor pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Factor pendukung dan penghambat ini akan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan. factor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia antara lain sebagi berikut :

a. Factor pendukung dalam MSDM di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Factor pendukung ini merupakan factor yang dapat membawa MSDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia menjadi lebih baik lagi, sehingga bisa memaxsimalkan tujuan yang akan dicapai. Menurut Saudara Erlina selaku admin atau staff di yayasan pejuang Sedekah Indonesia bahwa factor pendukung dalam MSDM adalah regulasi atau kebijakan yang ditetapkan oleh yayasan pejuang Sedekah Indonesia masih umum sehingga dapat dilakukan oleh mayoritas orang. Namun kembali lagi dengan masing-masing pribadi dalam menyelesaikan regulasi-reglulasi yang ditetapkan di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia. (Wawancara, Erlina 04 April 2022)

Peneliti juga menanyakan factor pendukung dalam MSDM di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia kepada Bapak Noer Tri Wulansari bahwa dalam lembaga sudah membentuk kekeluargaan untuk menjaga silaturahmi dan kekompakan dalam organisasi. (Wawancara, Noer Tri Wulansari 04 April 2022)`

Factor pendukung dalam manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia menurut Bapak Latif Khusmanto bahwa factor pendukungnya adalah komitmen atas niat awal menjadi pengurus yayasan pejuang sedekah Indonesia selain itu juga setiap hari rabu kita melakukan kajian dan rapat rutin. Dalam rapat itu diisi dengan saling memotivasi dan saling mengingatkan dan juga mengevaluasi program, rapat tersebut dilakukan *door too door*. Jadi tujuan dari rapat itu adalah untuk menjaga ukhuwah dan persaudaraan semakin erat. (Wawancara, Latif Khusmanto 06 April 2022)

b. Factor penghambat dalam MSDM di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Factor penghambat alam MSDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan awal. Menurut Erlina selaku staf**,** factor penghambatnya adalah pertama, yayasan pejuang sedekah Indonesia ini belum terkenal di masyarakat. Hal tersebut dikarenakan kurang meluasnya promosi kepada masyarakat. Kedua, factor penghambat dari dalam adalah berasal dari masing-masing pribadi. (Wawancara, Erlina 06 April 2022)

Peneliti juga menanyakan kepada Saudara Bayu Pamungkas bahwa factor penghambatnya adalah kurangnya waktu yang diluangkan oleh anggota pada saat ada menjemputan donator atau pendistribusian manfaat. Hal tesebut dikarenakan oleh kesibukan

masing-masing orang. Dari faktor tersebut dapat mengakibatkan molornya penyaluran manfaat ataupun penjemputan donator. (Wawancara, Bayu Pamungkas 04 April 2022)

Factor penghambat MSDM di yayasan pejuang sedekah Indonesia menurut Bapak Latif Khusmanto bahwa kesibukan masing-masing pribadi dalam pengurusan yayasan pejuang sedekah Indonesia. (Wawancara, Latif Kusmanto 06 April 2022)

C. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi tidak luput dengan adanya perencanaan yang baik. Sesuai yang disampaikan oleh Priyono (2010) bahwa perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan kebutuhan SDM ini merupakan suatu proses dalam meramalkan permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja SDM yang dibutuhkan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Di yayasan pejuang sedekah Indonesia ketika merencanakan sekaligus memprediksi kebutuhan sumber daya manusia dimasa sekarang dan yang akan datang, dari lembaga merencakan dan memprediksikanya. Yayasan pejuang sedekah Indonesia dikelola oleh 12 orang. Dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia dimasa sekrang dan yang akan datang menyediakan

manusia yang memiliki niat, jiwa social untuk berdakwah serta semangat juang yang tinggi.

Yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan lembaga dakwah social, yang mengelola dan mendistribusikan dana ZIS membutuhkan orang memiliki niat dalam berdakwah. Niat merupakan keinginan dalam hati untuk melakukan sesuatu tindakan yang ditujukan kepada Allah SWT. Pada saat melakukan dakwah tidak ada unsur paksaan melainkan niat dari hati untuk melakukan sesuatu hanya kepada Allah SWT.

Dalam menyediakan kebutuhan sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia juga membutuhkan manusia yang memiliki jiwa social yang tinggi untuk berdakwah. Jiwa social tersebut yaitu rela membantu lebih kepada orang lain, memiliki niat yang ikhlas serta bisa meluangkan waktu. Karena yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan lembaga dakwah maka yang dibutuhkan adalah orang yang memiliki jiwa social yang tinggi.

2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan dalam organisasi.

Dalam analisis jabatan yayasan pejuang sedekah Indonesia menyajikan informasi jabatan seperti apa yang dibutuhkan karakteristik manusiawi apa yang dituntut untuk melaksanakan

kegiatan. Bahwa dalam hal ini karakteristik manusia awal yang dibutuhkan yaitu dalam menepati masing-masing bagian sesuai dengan *passionnya*. Sesuai dengan *passionnya* dapat diartikan bahwa dalam menepati masing-masing bagian di yayasan pejuang sedekah Indonesia disesuaikan dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki setiap anggota. Jadi tanggung jawab yang diberikan untuk masing-masing anggota itu disesuai dengan keahlian yang dimiliki setiap orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Semisal Bapak Noer Tri Wulansari itu ahli dalam bidang desain maka beliau dimasukan dibagian publikasi. Jadi dalam menganalisis jabatan dalam lembaga yayasan pejuang sedekah Indonesia ditentukan sesuai dengan *passionnya* yang dimiliki oleh anggota baru.

Berdasarkan di lapangan teori perencanaan kebutuhan SDM dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia telah sesuai dengan teori yang ada. Perencanaan terjadi disetiap tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya.

b. Stafing* atau *Employment

Setelah kebutuhan sumber daya manusia ditentukan maka selanjutnya adalah mengisi format yang terjadi dalam tahapan

pengisian staf atau anggota. *Stafing* atau *Employment*, menurut Priyono (2020) bahwa dalam tahapan pengisisan staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu :

1. Penarikan (*recruitmen*) calon atau pelamar yang dinilai.

   Dalam penarikan pelamar ada persyaratan yang menjadi pertimbangan untuk bergabung di yayasan pejuang sedekah Indonesia, tidak ada syarat khusus yang harus dimiliki bagi pelamar yang penting memiliki niat serta jiwa social untuk berdakwah. Serta jumlah dan waktu perecrutan tidak ditentukan. Semisal mau bergabung dari yayasan pejuang sedekah Indonesia terbuka.

   Penarikan pelamar dalam yayasan pejuang sedekah Indonesia yang dinilai adalah memiliki niat untuk berdakwah. Karena kalau hanya mempunyai keinginan tapi tidak memiliki niat maka semua itu merupakan hal yang kosong. Maka dari itu niat yang menjadi modal utama dalam bergabung dalam lembaga sosial untuk berdakwah dijalan Allah dengan mengelola dana ZIS dan disalurkan kepada masyarakat yang lebih membutuhkan. Yang kedua memiliki jiwa yang sosial, dengan memiliki jiwa sosial merupakan suatu hal yang berkaitan dengan bagaimana perasaan, pikiran, dan tingkah laku seseorang individu yang dapat membantu orang lain. bersedia untuk kerja tim dan memiliki komunikasi yang baik dengan orang lain.

2. Penilaian atau seleksi pelamar yang dinilai peling memenuhi syarat

   Seleksi yang dinilai paling memenuhi syarat di yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah tahap wawancara dan *tranning.* Seleksi wawancara tersebut dilakukan untuk melihat kemampuan public speaking serta komunikasi dengan orang lain.wawancara dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh ketua yayasan. Selanjutnya adalah tahap *tranning,* tahap ini dilaksanakan selama dua bulan. *Tranningnya* adalah dengan diberikan tugas yang ringan nanti ada laporan-laporan serta evaluasi

Dari hasil wawancara dan teori yang digunakan bahwa yayasan pejuang sedekah menerapkan *stafing* yang dibutuhkan dalam organisasi. Dalam penarikan anggota baru di yayasan pejuang sedekah Indonesia tidak menentukan waktu dan jumlah yang akaan ditarik. *Stafing* yang dibutuhkan dalam lembaga yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah memiliki niat, memiliki jiwa sosial dan dakwah, bisa kerja dalam tim, semangat juang yang tinggi.

c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dikerjakan dalam kegiatan organisasi. Sesuai yang disampaikan oleh Priyono (2010) bahwa penilaian kinerja dalam organisasi menentukan sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja

yang dicapainya.Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu :

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.

Berdasarkan di lapangan teori fungsi manajemen sumber daya manusia penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia sudah menerapkan teori sesuai dengan teori yang ada. yayasan pejuang sedekah Indonesia melakukan penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja setiap satu minggu sekali atau biasa disebut dengan rapat rutin setiap minggu sekali, rapat ini dilakukan pada hari rabu malam secara *door too door*.

2. Analisis dan pemberian motivasi penilaian kerja

Di yayasan pejuang sedekah Indonesia telah melakukan analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja dalam organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara kepada Bapak Kholis Tri Harpito bahwa

> "Pemberian motivasi perilaku kerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia untuk bentuk fisik motivasi yang diberi ada bingkingan setiap satu tahun sekali pada bulan Ramadhan. Namun ada juga motivasi dengan kajian-kajian supaya bertahan di lembaga." (Wawancara, Kholis Tri Harpito 29 September 2021)

Pemberian motivasi penelitian kerja diberikan dalam bentuk fisik serta motivasi dengan kajian-kajian setiap 1 minggu sekali yang bertujuan supaya anggota bertahan di lembaga.

Berdasarkan dari teori dan hasil wawancara bahwa yayasan pejuang sedekah telah menerapkan penilaian kinerja dengan dua kegiatan utama yaitu penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja, serta anaslisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Dalam penilaian kinerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dilakukan dengan pengevaluasian kinerja yang telah diselenggaraan. Pengevaluasian kinerja ini dilakukan pada rapat rutin mingguan. Pemberian motivasi dalam bentuk bingkisan dan kajian-kajian yang diselenggarkan pada hari rabu.

d. Perbaikan Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja

Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja menurut Priyono (2010) ada tiga kegiatan diantaranya sebagai berikut :

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

   Yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam perbaikan kualitas kinerja ini sudah menerapkan kegiatan menentukan, merencang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna untuk menigkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat membangun kekompakan dalam kerja tim dan agar staf bertahan di yayasan pejuang sedekah Indonesia. Membangun

kekompkan ini dilakukan dengan menyelenggarakan rapat rutinan serta kajian-kajian yang bertujuan untuk mempererat lagi persaudaraan.

2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.

   Dalam kegiatan ini untuk memperbaikan kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kerja dan program-program perbaikaan produktivitas di yayasan pejuang sedekah Indonesia barulah menerapkan program untuk perbaikan produktivitas kerja.

   Perbaikan kualitas kerja sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia untuk perbaikan produktivitas lembaga maka menerapkan sansi supaya rencana yang telah ditentukan dapat dicapai.

3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan keselamatan pekerja.

   Berdasarkan hasil wawancara kepada Saudara Anggun selaku admin yayasan pejuang sedekah Indonesia yang menetap di kantor bahwa perbaikan kondisi kerja untuk memaksimalkan kesehatan keselamatan pekerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia kondisi fisik atau kantornya belum memadai karena tidak ada kamar mandi dan tempat sholat (Wawancara, Anggun 20 September 2021)

Pernyataan diatas diperkuat oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya kondisi fisik atau bangunan kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia kurang memadai. Karena di kantor belum ada kamar mandi ruang tamu, gudang dan tempat sholat.

Dari hasil wawancara dan teori yang digunakan belum ada perbaikan kondisi fisik di yayasan pejuang sedekan Indonesia. Hal tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti ke kantor yayasan pejuang sedekah Indonesia. Kurangnya fasilitas dapat mempengaruhi kenyamanan staf dalam bekerja.

e. Pencapaian Efektivitas hubungan kerja

Pencapaian efektivitas hubungan kerja merupakan kemampuan untuk melaukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan menunjukan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik, namun sebaliknya ketidak sesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan menunjukan bahwa program untuk dilaksankan belum efektif. Sesuai dengan pernyataan Priyono (2010) bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pencapaian efektivitas hubungan kerja terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat atau respek terhadap hak-hak pekerja.

2. Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
3. Melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil lapangan pencapaian efektivitas hubungan kerja di yayasan pejuang sedekah Indonesia barulah menerapkan kegiatan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas hubungan kerja yaitu mengakui dan menaruh rasa hormat atau respek terhadap hak-hak pekerja serta melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia.

a. Mengakui dan menaruh rasa hormat atau respek terhadap hak-hak pekerja

   Yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam mengakui dan menaruh rasa respek terhadap hak-hak pekerja yakni dengan memberikan ucapan terima kasih kepada anggota yang telah berhasil dalam menjalankan tugasnya.

b. Melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia

Dalam melakukan tentang penelitian manajemen sumber daya manusia yaitu mengetahui target yang akan dicapai, target yang ingin dicapai adalah yayasan pejuang sedekah Indonesia menjadi lembaga social yang trans dan dipercaya oleh masyarakat Krakitan dan sekitarnya. Dari target tersebut harapan yang akan dicapai adalah banyak yang tersantuni dan banyak yang diberi manfaat,

yang mana untuk melihat target tersebut tidak tercapai adalah tidak ada dukungan dari para donator.

Dari teori yang digunakan dan hasil dilapangan wawancara bahwa di yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam menerapakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan pencapaian efektivitas hubungan barulah menerapkan dua kegiatan yaitu mengakui dan menaruh rasa hormat atau respek terhadap hak-hak pekerja dan melakukan penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia.

f. Proses Pendistribusian Program Santunan Anak Yatim Sebagai Outcame Manajemen Sumber Daya Manusia.

Proses pendistribusian dalam program santunan anak yatim di yayasan pejuang sedekah Indonesia mulai tahap akhir sampai tahap akhir. Menurut Salim (2020) menyampaikan bahwa distribusi berasal dari nahasa Inggris yang artinya pembagian atau penyaluran. Sedangkan secara istilah, dustribusi merupakan penyaluran atau pembagian bareang kepada banyak orang atau ke berbagai tempat. Pendistribusian merupakan suatu kegiatan menyalurkan barang kepada orang banyak atau menyaurkan ke berbagai tempat. Sedangkan pendistribusian menurut Restasari (2020) dapat diartikan sebagai kegiatan pemasaran yang berusaha memperlanncar dan mempermudah penyampaian barang atau penyaluran barang dan

jasa dari produsen ke konsumen, sehingga penggunaanya sesuai dengan yang diperlukan.

Infak dan sedekah merupakan sebagaian dari zakat, yang mana dalam pendistribusian zakat dapat dilakukan dengan berbagai pola tergantung dari kebijakan manajerial lembaga amil zakat yang bersangkutan. Agar dana yang disalurkan dapat berdayaguna dan berhasil, maka pemanfaatnya harus selektif untuk konsumtif dan produktif. Pola pendistribusian menurut Imtihanah and Zulaikha (2018) yaitu :

1. Pola distribusi konsumtif :
   a. Distribusi konsumtif tradisional

      Pola distribusi konsumtif tradisional artinya zakat dibagaikan atau disalurkan kepada *mustahiq* (penerima manfaat) untuk bisa dimanfaatkan secara langsung seperti zakat fitrah diberikan kepada fakir miskin untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau zakat mal yang disalurkan kepada korban bencana.

   b. Distribusi konsumtif kreatif

      Pola distribusi konsumtif kreatif merupakan zakat yang diberikan dalam wujud bentuk lain dari barang semula, seperti diberikan dalam bentuk alat-alat sekolah atau beasiswa.

2. Pola distribusi produktif

a. Distribusi produktif tradisional

Distribusi produktif tradisional, dimana dalam pola ini pemberian atau penyaluran zakat dalam betuk barang-barang yang produktif seperti kambing, sapi, alat cukur, dan lain sebagainya. Dalam penyaluran ata pemberian dalam bentuk tersebut dapat menciptakan suatu usaha yang membuka lapangan kerja bagi fakir miskin.

b. Distribusi produkif kreatif

Distribusi produktif kreatif merupakan penyaluran zakat dalam bentuk permodalan baik untuk membangun projek sosial atau menamabah modal perdagangan pengusaha kecil.

Proses pendistribusian di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini bisa disalurkan melalui tahap awal yaitu pengumpulan dana ZIS dengan cara mengenalkan lembaga yayasan pejuang sedekah Indonesia melalui pengajian safari dakwah dan bersilaturahmi kepada tokoh masyarakat. Dalam pengajian safari dakwah ini dilakukan dengan mengisi kajian sekaligus mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia kepada masyarakat yang endingnya nanti dalam pengajian tersebut membagikan toples sedekah kepada jama’ah pengajian tersebut. Bersilaturahmi kepada tokoh masyarakat yang mendukung dalam program-program dari yayasan pejuang sedekah Indonesia yang bersinergi dalam

membangun umat. Cara pengumpulan dana infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia dengan toples sedekah yang dibagikan kepada warga dan ada yang datang ke kantor. Dana yang masuk di yayasan pejuang sedekah ada dana yang berakad dan dana bebas. Pengumpulan dana infak perbulannya terkumpul 8-9 juta. Penditribusian dalam program santunan anak yatim ini berupa uang, baju lebaran dan sembako, dalam teknik santunan anak yatim dan belanja ceria bersama santri yatim.

Pelaksanaan pendistribusian program santunan anak yatim di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini dilaksanakan setiap bulan sekali, santunan ini berupa uang saku senilai 100.000-150.000. Selain uang saku ada teknik belanja ceria bersama anak yatim. Belanja bersama anak yatim unu ada dua kegiatan yaitu dengan belanja sembako dan baju lebaran. Dimana dalam program ini orang tua atau wali dari anak yatim tersebut merasa terbantu dengan adanya program santunan anak yatim dan dengan program ini dapat meringankan biaya untuk anak dalam bidang pendidikan maupun ekonomi.

Dari teori yang digunakan dan hasil wawancara diperkuat observasi menunjukan bahwa pendistribusian infak melalui program santunan anak yatim di yayasan pejuang sedekah Indonesia menggunakan pola distribusi konsumtif, yang mana pendistribusian program santunan anak yatim disalurkan secara langsung kepada

penerima manfaatnya secara langsung berupa uang saku dan sembako untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta disalurkan dalam bentuk alat-alat tulis sekolah atau atau beasiswa. Dilihat dari penelitian dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa di yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam penyaluran infak belum ada infak atau sedekah secara produktif.

2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Faktor pedukung dan penghambat ini akan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia dalam mencapai suatu tujuan.

a. Faktor Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Factor pendukung ini dapat mempengaruhi suatu proses dalam menajlankan rencana yang bertujuan untuk tercapainya suatu cita-cita dalam suatu organisasi. Factor pendukung manajemen sumber daya manusia di yayasan pejuang sedekah Indonesia merupakan suatu dukungan untuk berjalannya suatu kegiatan yanhg dilancarkan setiap minggunya. Faktor tersebut adalah kebijakan regulasi yang ditetapkan untuk menjadi anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia tidak berat atau mudah untuk dipenuhi pelamar atau calon anggota.

Kebijakan tersebut adalah memiliki niat untuk berdakwah dalam mengelola dana ZIS. Dengan niat yang ikhlas, sehingga dalam

menjalankan pekerjaan di lembaga menghasilkan hasil yang baik yaitu dapat tersalurkanya manfaat kepada orang yang lebih membutuhkan. Komunikatif yaitu seseorang yang dapat melakukan hubungan baik dengan orang lain sehingga mudah memahami dan dipahami. Keempat, mampu bekerja sama artinya seseorang yang mampu melakukan kerja sama dalam tim maupun individu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung manajemen sumber daya manusia yang sudah diterapkan di yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah kebijakan regulasi mudah untuk dipenuhi oleh mayoritas orang. Serta dalam berorganisasi anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia telah membetuk kekeluargaan supaya lebih akrab lagi sehingga dapat meningkatkan ukuwah dan persaudaran yang erat. Dengan itu anggota yayasan pejuang sedekah Indonesia nyaman dan bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

b. Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Faktor penghambat ini dapat mempengaruhi sumber daya manusia di lembaga sehingga dapat menghambat proses tercapainya tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia ini dari manusia untuk manusia dan kepada manusia, hal ini yang dapat menghambat manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dana ZIS sehingga dapat menyalurkan bantuan kepada orang yang lebih membutuhkan.

Factor penghambat manajemen sumber daya manusia di Yayasan pejuang sedekah Indonesia adalah sulitnya mencari orang yang memiliki jiwa social yang tinggi untuk berdakwah. Karena lembaga ini berbasis social maka tidak ada gaji untuk anggota yang ikut andil dalam mengelola dana ZIS.

Selain itu, factor penghambatnya adalah kurangnya waktu luang yang diberikan oleh anggota yayasan pejuang sedekah Indonesi dalam menjemput donasi. Hal tersebut dapat berpengaruh pada terlambatnya manfaat yang akan disalurkan kepada penerima manfaat. Dalam mengelola dana ZIS sehingga bisa tersalurnya bantuan kepada orang lebih membutuhkan maka harus ada waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan dalam pengelolaan dana ZIS.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia adalah sulitnya mencari orang yang memiliki jiwa sosial dan dakwah yang tinggi, hal itu dilihat dari kurangnya respek dari masyarakat untuk ikut berkontribusi dalam meyalurkan manfaat kepada penerima manfaat. Serta, kurangnya waktu luang anggota dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan keterlambatanya penyaluran manfaat.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan diatas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan apa yang mereka musyawarahkan dalam mengelola sumber daya manusia. Akan tetapi mesti harus diperbaiki pada fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perbaikan kualitas perbaikan kualitas pekerja dan lingkumngan kerja serta pencapaian efektivitas hubungan kerja.
2. Proses pendistribusian program santunan anak yatim di yayasan pejuang sedekah Indonesia ini menggunakan pola distribusi konsumtif.
3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia:
    a. Faktor pendukung

        Kebijakan regulasi yang telah ditetapkan oleh YPSI dalam penarikan anggota baru mudah untuk dipenuhi oleh

calon pelamar. Serta dalam organisasi sebelumnya sudah membentuk persaudaraan yang erat.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia adalah sulitnya mencari orang yang memiliki jiwa sosial dan dakwah yang tinggi, hal itu dilihat dari kurangnya respek dari masyarakat untuk ikut berkontribusi dalam meyalurkan manfaat kepada penerima manfaat. Serta, kurangnya waktu luang anggota dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan keterlambatanya penyaluran manfaat.

B. Keterbatasan Peneliti

Penelitian dilakukan di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia di Masa Pandemi Covid-19 dengan menggunakan metode kualitatif yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyadari terdapat keterbatasan penelitian ini adalah kondisi dan keadaan pada waktu wawancara dan observasi tidak menentu, sehingga wawancara dilakukan ada yang online serta waktu wawancara dan observasi terbatas sekali yang mana peneliti menunggu jadwal untuk wawancara dan observasi tidak menentu.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti mencoba memberikan saran yang berhubungan dengan hasil yang dilalukan. Adapun saran dari hasil penelitian ini sebagi berikut ;

1. Akademik
   a. Program Studi Manajemen Dakwah lebih luas lagi dalam mengenalkan Manajemen Haji dan Umroh kepada masyarakat.
   b. Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pendistribusian dana ZIS.
2. Praktisi
   a. Dapat semakin mengembangkan perencanakan, pengaturan dan pengorganizingan kebutuhan-kebutuhan SDM dimasa sekarang dan yang akan datang. Dan yayasan pejuang sedekah Indonesia dapat memperhatikan lagi mulai dari saran, masukan, keluhan dan tanggapan dari anggota, para donator maupun penerima manfaat, agar YPSI lebih maju.
   b. Dapat menambah lagi program yang bisa memperdayakan masyarakat sehingga masyarakat bisa hidup mandiri dengan usaha atau bantuan yang diberikan oleh yayasan pejuang

sedekah Indonesia kepada masyarakat yang lemah atau membutuhkan.

c. Dapat lebih memperluas lagi promosi yang dilakukan yayasan pejuang sedekah agar masyarakat lebih informasi tentang lembaga Amil Zakat, Infak dan Sedekah

DAFTAR PUSTAKA

Abidin. (2019). *Manajemen pengelolaan dana jariyah masjid jami' Tegalsari Jetis Ponorogo*.

Afandi. (2019). *Analisis pengelolahan dan pemanfaat dana infaq masjid nasional Al-Akbar Surabaya untuk pemberdayaan ekonomi umat*.

Amir, N. (2017). *Pengelolaan dana infak dan sedekah dari orang tua siswa paud Pada Sekolahan Al-Fityan*.

Andriani, I. (2017). *Manjemen pengelolaan dana zakat dan infak/sedekah pada LAZISMU Kota BanjarBaru*.

Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Anggraeni, L. (2018). *Analisis manajemen pengelolaan dana zakat, infaq, dan shadaqah (zis) dalam meningkatkan kesejahteraan mustahiq*.

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia* (1 ed.). Zahir.

Delfita, R. (2018). *Manajemen Pengelolaan Dana Zakat Profesi Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Bukittinggi*.

Endang, S. (2015). *Adminitrasi pendidikan dalam pembelajaran*.

Hamim Nur, I. (2016). *Manajemen pengelolaan infaq di lembaga sosial pesanteren Tebuireng (Tinjauan Teori Manajemen George Terry)* (Nomor August).

Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis data kualitatif* (1 ed.).

Imtihanah, A., & Zulaikha, S. (2018). *Distribusi zakat produktif berbasis model cibest* (E. Wiji & O. Agustin, Ed.). CV.GRE PUBLISHING.

J Siregar. (2018). *Pelaksanaaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuhab Batu Selatan* [Skripsi]. UIN Sumatera Utara.

Jasafat. (2017). Manajemen Pengelolaan Zakat, Infaq Dan Sadaqah Pada Baitul Mal Aceh Besar. *Jurnal AL-IJTIMAIYYAH: Media Kajian Pengembangan Masyarakat Islam*, *3*(2), 1–18. https://doi.org/10.22373/al-ijtimaiyyah.v3i2.250

Jauhari, T. (2011). *Manajemen Zakat Infak dan Sedekah* (1 ed.). Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.

Khairina, N. (2019). *Analisis Pengelolaan Zakat, Infak, Dan Sedekah (ZIS) Untuk Meningkatkan Ekonomi Duafa (Studi Kasus di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Cabang Medan)*. *IV*(1).

Khoiriyah, S. (2020). *Strategi Humas RSI At Tin Husada Ngawi Dalam Membangun Citra Positif*.

Kusumastuti, A., & Khoiron, A. (2019). *Metode penelitian kualitatif*.

Latief, H. (2010). *Melayani Umat:Filantropi Islam Dan Ideologi Kesejahteraan Kaum Modernis*. Gramedia Pustaka Utama.

Lilis, S. (2012). *Manajemen sebuah pengantar*. La Good's.

Makhrus. (2018). *Dinamika dan aktivitasme Filantropi Islam dalam pemberdayaan masyarakat*. Litera Suronatan.

Mamik. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (S. Erliani, Ed.; 1(2016)). Zifatama.

Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*.

Mardiantari, A., Ismail, H., Santoso, H., & Muslih, M. (2018). *Peran Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) dalam upaya meningkatkan perekonomian masyarakat Kota Metro*.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesonal*.

Maulidar, I. (2019). *Efektivitas pendayagunaan dan zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat*.

Muhsin. (2003). *Mari mencintai anak yatim* (Hilman, Ed.; 1 ed.). GAMA INSANI PRESS.

Nasution, A. H., Nisa, K., Zakariah, M., & Askari, M. (2018). *Kajian Strategi Zakat , Infaq Dan Shadaqah Dalam Pemberdayaan Umat*. *1*, 22–37. https://doi.org/10.5281/zenodo.1148842

Nazir, M. (2014). *Metode penelitian* (Risman, Ed.). Ghalia Indonesia.

Nugrahani, F. (2014). *Metode penelitian kualitatif dalam bidang pendidikan bahasa*.

Pirol, A. (2018). *Komunikasi dan Dakwah Islam* (S. Jajuli, Ed.; 1 ed.). Deepublish.

Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Teddy, Ed.). Zifatma.

Ramdhita. (2012). Optimalisasi peran lembaga amail zakat dalam kehidupan sosial. *Hukum dan syariah*, *3*(1), 24–34.

Restasari. (2020). *Manajemen zis lembaga zakat, infak dan shadaqah muhamadiyah (lazismu) Lampung*.

Riskawati, T. (2018). *Manajemen pengelolaan zakat di masjid amin taqwa kelurahan wau-wau kota Kendari*.

Salim, N. (2020). *Manajemen penditribusian zakat dalam program beasiswa tepat terpadu (BETTER) di Laziz Jawa Tengah Cabang Salatiga Tahun 2019*.

Sari, Y. (2018). *Pengelolaan zakat, infaq, sedekah (zis) di pantai asuhan budi utomo kota Metro*.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.

Subandi. (2016). Manajemen zakat, infaq dan shadakah (zis) produktif (zis berbasis kewirausahaan di laziznu kota Metro pada tahun 2015). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Taher, A., Sarib, S., & Bukido, R. (2016). *Sistem pengelolaan dana kontak Infaq dan Sedekah keliling Masjid di Pasar 45 Manado*. 52–68.

Toriquddin, Moh., & Rauf, Abd. (2013). Manajemen Pengelolaan Zakat Produktif Di Yayasan Ash Shahwah (Yasa) Malang. *Journal de Jure*, *5*(1), 29–41. https://doi.org/10.18860/j-fsh.v5i1.2993

Wibawanthi, A., & Ridwan, M. (2020). Analisis program dan pendayagunaan zakat, infaq, dan shodaqah (ZIS) pada lembaga amil zakat Muhammadiyah (LAZISMU) kabupaten Cirebon. *Indonesia sosial sains*, *1*(1).

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen* (S. Shaleh, Ed.; 1 ed.). Perdana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman wawancara manajemen SDM kepada pemimpin yayasan pejuang sedekah Indonesia
    1. Berapa banyak orang yang ikut serta dalam mengelola yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    2. Bagaimana cara menentukan syarat untuk menempati masing-masing bagian?
    3. Bagaimana cara menentukan rencana kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dimasa sekarang dan yang akan datang?
    4. Apa syarat untuk masuk dipengurusan yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    5. Kapan dilaksanakan *recruitmen* anggota yayasan pejuan sedekah Indonesia?
    6. Apa saja struktur pengorganisasian yang ada di yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    7. Apa saja tugas dari masing-masing bidang atau bagian?
    8. Berapa jumlah anggota yang akan direcruitmen?
    9. Bagaimana cara melatih anggota baru?
    10. Apa yang diberikan kepada anggota supaya tetap bertahan di organisasi?
    11. Bagaimana cara menjaga kekompakan atau kerja tim organisasi?
    12. Apakah pihak yang terlibat dalam program santunan anak yatim telah mendapatkan bimbingan dan motivasi dari yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    13. Bagaimana bentuk apresisasi kepada anggota dalam menjalankan tugas yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    14. Target apa yang dingin dicapai dalam jangka pendek dan jangka panjang?

15. Harapan apa saja yang ingin dicapai dari target tersebut?
16. Bagaimana cara mengetahui jika target tersebut tidak terpenuhi?
17. Faktor pendukung dan penghambat manajem sumber daya manusia di YPSI?

B. Pedoman wawancara Pendistribusian kepada bagian Pendistribusian
    1. Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari program anak yatim, terhadap penerima manfaat?
    2. Fasilitas apa saja yang diberikan dalam program santunan anak yatim?
    3. Apa faktor pendukung dalam meningkatkan manajemen pendistribusian infak melalui program santunan anak yatim?
    4. Bagaimana cara menanlokasikan dana infak tersebut.
    5. Bagaimana cara mengenalkan yayasan pejuang sedekah Indonesia kepada masyarat?
    6. Bagaimana organisasi menyalurkan hasil infak kepada masyarakat?
    7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat di penyaluran santunan anak yatim?
    8. Bagaimana cara mengelola dana infak tersebut?
    9. Bagaimana cara pengumpulan infak di yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    10. Berapa uang yang didapatkandari infak tersebut?
    11. Dalam bentuk apa penyaluran dana infak ke anak yatim?
    12. Bagaimana cara memutuskan nominal yang akan diberikan perorangan?

C. Pedoman wawancara Subjek
    1. Apa yang dimaksud dengan program santunan anak yatim ?
    2. Tujuan apa yang dingin dicapai dari program santunan anak yatim?
    3. Sejak kapan program anak yatim mulai dilakukan oleh yayasan pejuang sedekah Indonesia?
    4. Alasan memilih anak yatim sebagai sasaran program tersebut?

D. Pedoman wawancara penerima manfaat

1. Dari mana anda mendapat informasi santunan anak yatim?
2. Bagaimana proses anda untuk mendapatkan santunan anak yatim?
3. Apa saja yang didapatkan dari santunan anak yatim?
4. Sudah berapa lama anda mendapatkan santunan anak yatim?
5. Bagaimana kesan dan dampak yang anda rasakan selama mendapat beasiswa atau santunan anak yatim?
6. Apa saran untuk yayasan pejuang sedekah Indonesia terkait program santunan anak yatim?

Surat Akta Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

RAHMI NURLAILI, SH.,Mkn
NOTARIS KABUPATEN JEPARA

KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0005498.AH.01.04.Tahun 2018
TENTANG
PENGESAHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM
YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

Menimbang : a Bahwa berdasarkan Permohonan Notaris RAHMI NURLAILI, SH.M.KN. , sesuai Akta Notaris Nomor 62, tanggal 16 April 2018 yang dibuat oleh Notaris RAHMI NURLAILI, SH.M.KN. tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan PEJUANG SEDEKAH INDONESIA tanggal 17 April 2018 dengan Nomor Pendaftaran 5018041733100869 telah sesuai dengan persyaratan Pengesahan Badan Hukum Yayasan;

b Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan PEJUANG SEDEKAH INDONESIA;

M E M U T U S K A N :

Menetapkan :

KESATU : Memberikan pengesahan badan hukum:
YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA
berkedudukan di KABUPATEN KLATEN sesuai Akta Notaris Nomor 62, tanggal 16 April 2018 yang dibuat oleh Notaris RAHMI NURLAILI, SH.M.KN. berkedudukan di KABUPATEN JEPARA.

KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 17 April 2018.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
PIt. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,

Cahyo Rahadian Muzhar, S.H., LLM.
19690918 199403 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 17 April 2018
DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0007245.AH.01.12.Tahun 2018 TANGGAL 17 April 2018

Lampiran Tentang Pengesahan badan hukum Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

RAHMI NURLAILI, SH., MH
NOTARIS KABUPATEN JEPARA

LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0005498.AH.01.04.Tahun 2018
TENTANG
PENGESAHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM
YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

1. Kekayaan awal: Rp. 30.000.000
2. Pendiri Yayasan

NAMA	NO KTP / PASSPORT
AZIZ CAHYO NUGROHO	3310043007710002

3. Susunan Organ Yayasan

NAMA	NO KTP	ORGAN YAYASAN	JABATAN
AZIZ CAHYO NUGROHO	3310	MBINA	KETUA
NUR TRI WULANSARI	3310	NGURUS	KETUA
KHALIS TRI HARPITO	3310	NGURUS	SEKRETARIS
MAHFUD HERU FATONI	3310	PENGURUS	ANGGOTA PENGURUS
SUWANTO	3310	PENGAWAS	KETUA
TUGINO	3310	PENGAWAS	ANGGOTA

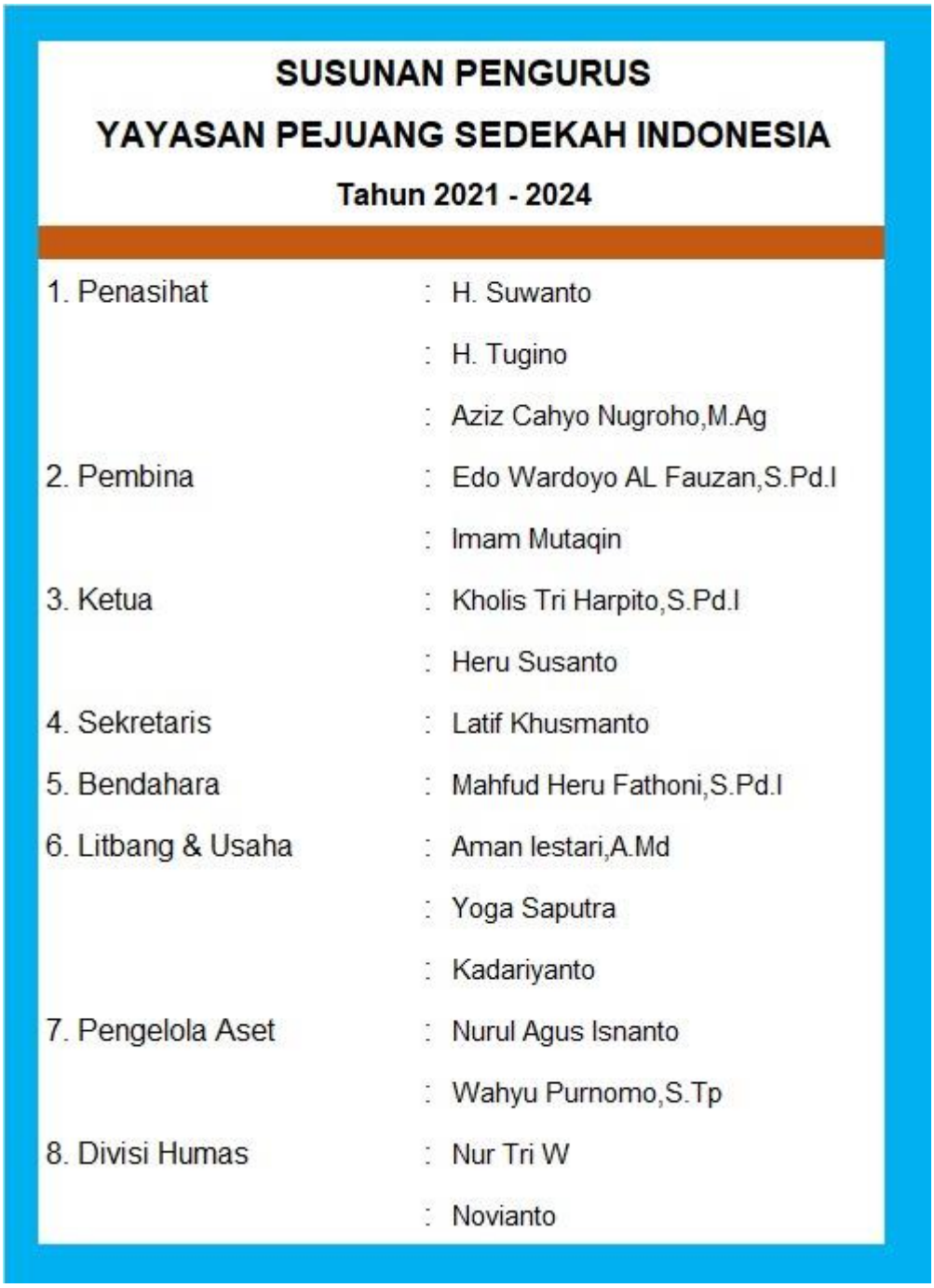
Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 17 April 2018.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
Plt. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,

Cahyo Rahadian Muzhar, S.H., LLM.
19690918 199403 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 17 April 2018
DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0007245.AH.01.12.Tahun 2018 TANGGAL 17 April 2018

Lampiran Susunan Pengurus Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia



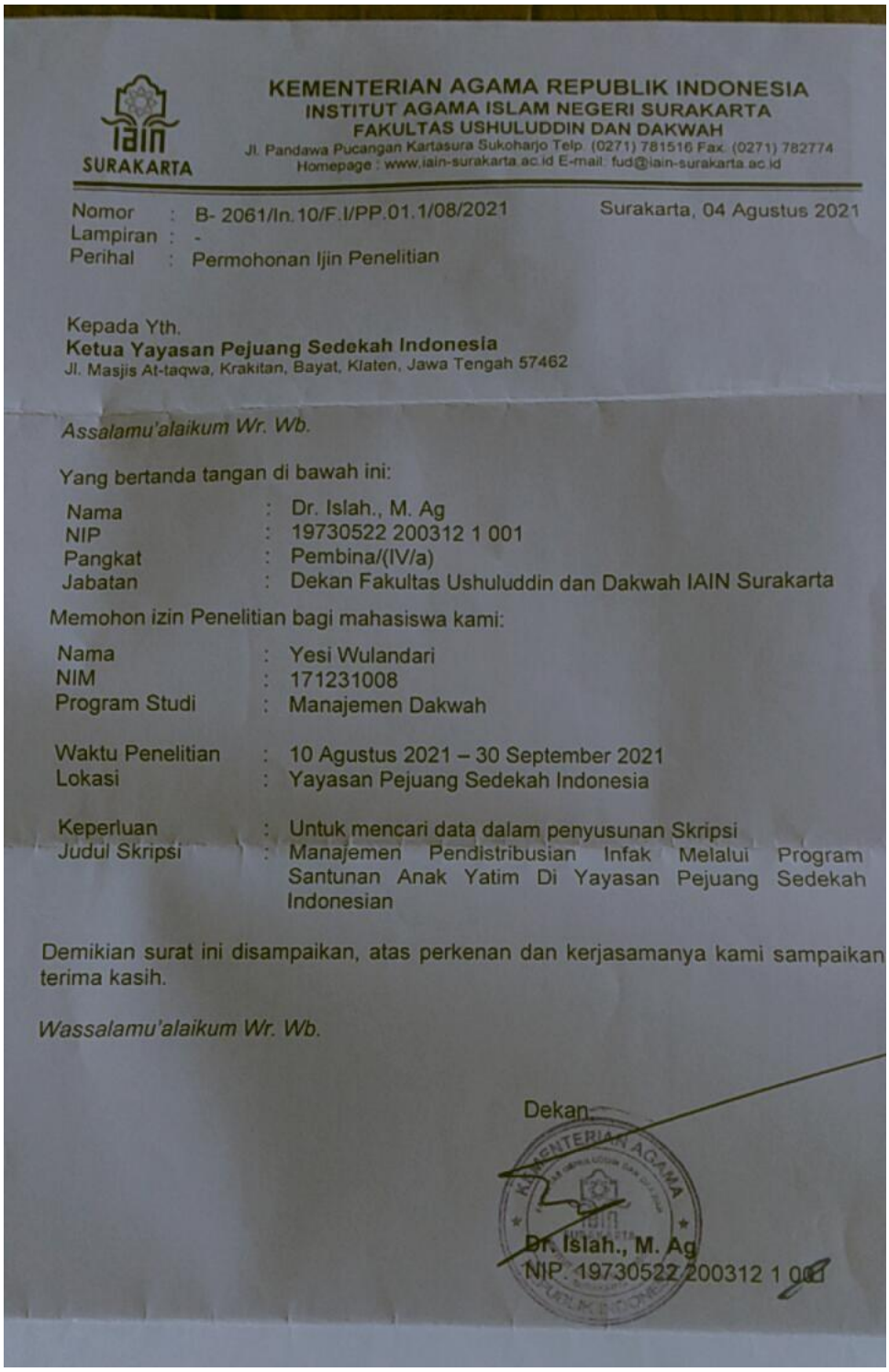
SUSUNAN PENGURUS

YAYASAN PEJUANG SEDEKAH INDONESIA

Tahun 2021 - 2024

1. Penasihat	:	H. Suwanto
	:	H. Tugino
	:	Aziz Cahyo Nugroho,M.Ag
2. Pembina	:	Edo Wardoyo AL Fauzan,S.Pd.I
	:	Imam Mutaqin
3. Ketua	:	Kholis Tri Harpito,S.Pd.I
	:	Heru Susanto
4. Sekretaris	:	Latif Khusmanto
5. Bendahara	:	Mahfud Heru Fathoni,S.Pd.I
6. Litbang & Usaha	:	Aman lestari,A.Md
	:	Yoga Saputra
	:	Kadariyanto
7. Pengelola Aset	:	Nurul Agus Isnanto
	:	Wahyu Purnomo,S.Tp
8. Divisi Humas	:	Nur Tri W
	:	Novianto

Surat Izin Penelitian di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
Homepage : www.iain-surakarta.ac.id E-mail: fud@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 2061/In.10/F.I/PP.01.1/08/2021 Surakarta, 04 Agustus 2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia
Jl. Masjis At-taqwa, Krakitan, Bayat, Klaten, Jawa Tengah 57462

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Dr. Islah., M. Ag
NIP	:	19730522 200312 1 001
Pangkat	:	Pembina/(IV/a)
Jabatan	:	Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Surakarta

Memohon izin Penelitian bagi mahasiswa kami:

Nama	:	Yesi Wulandari
NIM	:	171231008
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Waktu Penelitian	:	10 Agustus 2021 – 30 September 2021
Lokasi	:	Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia
Keperluan	:	Untuk mencari data dalam penyusunan Skripsi
Judul Skripsi	:	Manajemen Pendistribusian Infak Melalui Program Santunan Anak Yatim Di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesian

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Islah., M. Ag
NIP. 19730522 200312 1 001

Daftar Penerima Santunan Anak Yatim

No.	Nama	Asal Masjid	Alamat	Status
1	Faiz	Al Jihad	Duwet	Yatim
2	Febryan Andhika Arya Saputra	Kalimosodo	Ngasem	Piatu
3	Asyifa Putri Khairunnisa	Kalimosodo	Ngasem	Piatu
4	Muhammad Andre Arrayan	Kalimosodo	Ngasem	Piatu
5	Cantika Robiyatul Hikmah	Kalimosodo	Ngasem	Piatu
6	Ajeng	Al-Imron	Wining	Piatu
7	Firoh	Al Jihad	Duwet	Yatim
8	Restu	Al Jihad	Duwet	Yatim
9	Riski	Al Jihad	Duwet	Yatim
10	Adimas Ragil Saputro	Al Jihad	Duwet	Yatim
11	Bintang	Darussalam	Bodeh	Yatim
12	Indri	Darussalam	Bodeh	Yatim
13	Aira Nur Salim	Darussalam	Bodeh	Yatim
14	Fahmi Ramadhan	Darussalam	Bodeh	Yatim
15	Yasir	Al Barokah	Selodaran	Yatim
16	Dewi	Al Barokah	Selodaran	Yatim-Cerai
17	Fajar	Al Barokah	Selodaran	Piatu
18	Roshid	Al Barokah	Selodaran	Yatim
19	Zahra	Al Barokah	Selodaran	Piatu
20	Antok	Al Barokah	Selodaran	Yatim
21	Evi	Al Barokah	Selodaran	Piatu
22	Muhammad Rifki	Al-Muttaqim	Tobong	Yatim
23	Olivia	Al-Muttaqim	Tobong	Yatim
24	Febri Nurdansyah	At Taubah	Bugel	Yatim
25	Dina Lestari	At Taubah	Bugel	Yatim
26	Laili Maulida	At Taubah	Bugel	Yatim
27	Lutfia	At Taubah	Bugel	Yatim
28	Syifa Nur	At Taubah	Bugel	Yatim
29	Risky	At Taubah	Bugel	Yatim
30	Dony	At Taubah	Bugel	Yatim
31	Balqis	At Taubah	Bugel	Yatim
32	Diva	At Taubah	Bugel	Yatim
33	Damar	At Taubah	Bugel	Yatim
34	Fajar	Al Muttaqin	Jombor	Yatim

35	Cinta	Al Muttaqin	Jombor	Yatim-Cerai
36	Dian	Al Muttaqin	Jombor	Yatim-Cerai
37	Ifan Hidayat	Al Mu'minun	Bendungan	Yatim
38	Anas Rokimin	Al Mu'minun	Bendungan	Yatim
39	Sandi Kurniawwan	Al Mu'minun	Bendungan	Yatim
40	Ida Rahayu	Al Mu'minun	Bendungan	Yatim
41	Sholikin	Al Mu'minun	Bendungan	Yatim
42	Alfin	Al A'raf	Pasar Iwak	Yatim Piatu
43	Rehan	Al A'raf	Pasar Iwak	Yatim Piatu
44	Yayang Paramita	Al A'raf	Pasar Iwak	Yatim
45	Maulita	Al Amin		Yatim
46	Anang	Al Amin		Piatu
47	Erizki Shidieq Eko Saputro	At Taqwa	Krakitan	Yatim
48	Azizah Khoirunisa	At Taqwa	Krakitan	Yatim
49	Siswanto	At Taqwa	Krakitan	Yatim
50	Kevin	Al Kautsar		Yatim
51	Akmal	Al Kautsar		Yatim
52	Sri Mulyani	Al Kautsar		Yatim
53	Kenzi	Al Kautsar		Yatim
54	Muh Dzaka	Al Kautsar		Yatim
55	Panji	Al Huda	Mbelah	Yatim
56	Afaf	Al Huda	Mbelah	Yatim
57	Dias Muhammad Prasetyo	Al Iman	Sutojayan	Piatu
58	Widzat Rachel Wibowo	Al Iman	Sutojayan	Yatim
59	Ayunda Aristya Rahmadhani	Nglebak		Yatim
60	Brian Maulana Badillah	Nglebak		Yatim
61	Nabila Rafif Fathoni	Nglebak		Yatim
62	Alya	Nglebak		Yatim
63	Widya Dwi Wijayanti	Nglebak		Yatim/Piatu
64	Dhecha Adha agma Fira	Nglebak		Yatim
65	Nizam	Bicak		Yatim
66	Amanah	Bicak		Yatim
67	Alfian	An Nur	Mbrengosan	Yatim
68	Seli	An Nur	Mbrengosan	Yatim
69	Fian	An Nur	Mbrengosan	Yatim
70	Bintang	Al Abror	jati rejo	Yatim
71	Ragil	Al Abror	jati rejo	Yatim
72	Reyhan	Al Furqon	Batilan	Yatim
73	Nabila	Al Furqon	Batilan	Yatim

74	Najwa Aura Oktavia	Al Furqon	Batilan	Yatim
75	Heriyanto	Brumbung		Yatim
76	Randi Eko Saputro	Brumbung		Yatim
77	Rina	Mojopereng		Yatim
78	Iqbal	Mojopereng		Yatim
79	Fani	Mojopereng		Yatim
80	Lastri	Mojopereng		Yatim
81	Hanna Mareta	Ar Rahman	Kayan	Yatim
82	Jessica	Ar Rahman	Kayuan	Yatim
83	Alvira Khoirunnisa	Darrusalam	Gempolrejo	Yatim Piatu
84	Fiazh Bingar	Tanjungsari	Tanjungsari	Yatim
85	Rizki Sunantya	Tanjungsari	Tanjungsari	Yatim
86	Arryhanum Al Zahra	Al Iman	Sutojayan	Yatim
87	Royhan Hapid Nurhuda	Al Iman	Sutojayan	Yatim
88	Adi Faisal	Drajat	Drajat	Yatim
89	Desta Larasati	Drajat	Drajat	Yatim
90	Dafan Alif Febrian	Drajat	Drajat	Yatim
91	Aprillia Sri Handayani	Drajat	Drajat	Yatim
92	Muhammad Arsyad	Drajat	Drajat	Yatim

Lampiran Foto Kantor Yayasan Pejuang Sedekah Indoensia

Lampiran Foto Pengurus Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Lampiran Foto Kotak Infak Yang disebar di Warung dan Toko

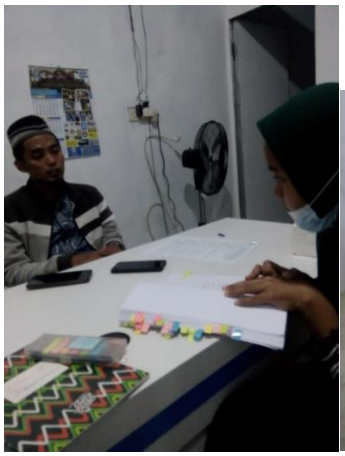
Lampiran Foto Pendistribusian Santunan Anak Yatim dan Dhuafa

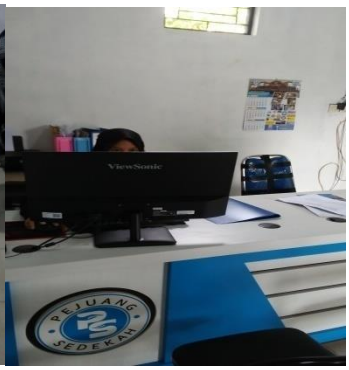
Lampiran Foto Kegiatan Jum’at Berkah Yang diadakah oleh Yayasab Pejuang Sedekah Indonesaia

Lampiran Foto Pendistribusian kegiatan Peduli Bencana Nasional

Lampiran Foto Kegiatan Qurban dan Baksos

Lampiran Foto Wawancara dengan Staf dan pengurus Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia





Lampiran Foto Wawancara dengan penerima manfaat program santunan anak yatim di Yayasan Pejuang Sedekah Indonesia

Curiculum Vitae

Riwayat Hidup Peneliti

Nama	: Yesi Wulandari
Tempat, Tanggal Lahir	: Klaten, 28 Febuari 2000
Alamat Rumah	: Ds. Krakitan, Dusun. Sutojayan, RT 01 RW. 02, Kec. Bayat, Kab. Klaten, Jawa Tengah 57462
No. Hp	: 08985261675
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Status	: Mahasiswa
Alamat Email	: yesiwulandari282@gmail.com
Pendidikan	: S1 Manajemen Dakwah

Latar Belakang Pendidikan

TK Pertiwi 1 Krakitan (2005)

SD N 1 Krakitan (2011)

SMP N 1 Kalikotes (2014)

MAN 1 KLATEN (2017)

UIN Raden Mas Said (2022)