

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI RUMAH ZAKAT INDONESIA
CABANG YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam

Oleh :

SUWARNO
02241286

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

Drs. H. Masyhudi, BBA, M.Si

Dosen Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi saudara
Suwarno

Kepada:
Yth. Bapak Dekan
Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu`alaikum Wr.Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menerangkan bahwa skripsi saudara yang bernama Suwarno dengan judul: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT INDONESIA DOMPET SOSIAL UMMUL QURO CABANG YOGYAKARTA**, dengan ini kami mengajukan skripsi tersebut kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga untuk dimunaqasyahkan.

Demikian semoga dijadikan maklum adanya dan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 1 Juni 2006

Pembimbing

Drs. H. Masyhudi, BBA, M.Si

NIP. 150 028 175



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1076/2006

Skripsi dengan judul :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT INDONESIA
CABANG YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SUWARNO

NIM : 02241286

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : Senin

Tanggal : 17 Juli 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs.A Machfudz Fauzy, M.Pd

NIP. 150189560

Sekretaris Sidang

Drs.H.Hasan Baihaqi, AF, M.Pd

NIP. 150204261

Pembimbing/Penguji I

Drs.H.Masyhud, BBA, M.Si

NIP. 150028175

Penguji II

Dra.Hi.Mikhriani, MM

NIP. 150299969

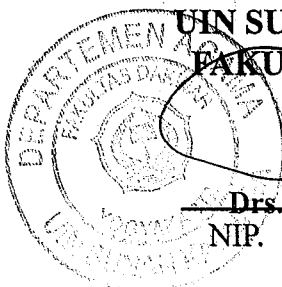
Penguji III

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag, M.Si

NIP. 150286794

Yogyakarta,17.Juli.2006.....

**UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN**



Drs. H. Afif Rifai, MS

NIP. 150222293

MOTTO

“Tidak ada Tuhan yang patut di sembah selain Allah SWT dan Muhammad SAW adalah Utusan Allah SWT”

“Sempurnakanlah Kalimat Tuhanmu, benar dan adil dan tidak ada gantinya bagi kalimat Tuhan-Nya. Dia Maha Pengasih Lagi Maha Mengetahui (QS. Al Anaan: 115)”

“Berpeganglah kamu pada tali Allah dan janganlah kamu bercerai berai...(QS. Ali Imron: 103)”

“Hai orang-orang yang beriman, bila kamu bertemu orang kafir menyerangmu, janganlah sampai kamu berbalik kebelakang (QS. Al-Anfaal: 15)”

“Katakanlah “aku berlindung kepada Tuhan penguasa subuh.... “, (QS. Al-Falaq: 1)”

“Katakanlah”aku berlindung kepada Allah penyantun segenap manusia...” (QS. An Naas: 1)”

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang berilmu beberapa derajat (QS. Al-mujadalah: 11)”

“Dalam setiap perubahan pemuda adalah kunci rahasianya”...(Imam Syahid Hasan Al Banna)

“Ijinkan kami menata kembali taman Indonesia ini” (Anis Matta, Lc)”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Karya kecil ini ku persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibunda yang telah mencurahkan seluruh kasih dan sayangnya pada Ananda. Karya kecil ini takkan mungkin bisa membalas jasa Ayah dan Ibunda, tapi semoga karya ini menjadi salah satu wujud bakti Ananda pada mereka.
2. Kakak –kakakku tersayang Mas Takim, Mbak Siti, Mbak Nur, Mas Roqim, Mas Wildan, Mbak Rame, Mas to
3. Adikku tercinta Lida dan Linda
4. Keponakan-keponakanku yang tersayang, Yanti, Yulius, Yuniati, Anisa, Sintya, Dimas, Siswanto, Bintoro, Irwan, Aris, Eka, dan Ahmad
5. Keluarga besat Citra Lestari (Bapak Muklis, Ibu Amin, Basuki, Eka, Mus, Mas Imam, Siswanto, Mas Tri , Pak Rohmat, Mas Lilik) Thanks atas perhatiannya selama ini pada ku
6. Keluarga Besar Al-Iman (Bapak Puad, Ibu Hermin, Bapak Ikar, Bapak Slamet, Bapak Makruf, Ibu Sri, Ibu Widya) Thank atas pengorbanannya selama ini
7. Keluarga Besar Photo Copy Syukur (Mas Bambang, Ipul, Yanto, Suroso, Yogi, pak Alex, Gimán) Makasih atas kebaikan kalian selama ini padaku
8. Keluarga besar Masjid Firdaus Al-al'aa (Mas Hendra, Mas miftah, Mas Hermawan, Setuju, Pardiya, Deny, Zainul, Barta, Ito, Muttiq, Bapak Santoso, Bapak H. Masruri, Ibu Ning, Bapak Khoirul, Bapak Djawahir, Mas Anang) Thanks atas kasih sayangnya selama ini padaku
9. Seluruh keluarga besarku di Lampung (Bibik Lasmini, Lik Gimín, Lik Rohmad, Lik Nuri, Bik Tami, Bik Wiji, Lik Bibit, Lik Yanto, Lik Waris, Bik Giyem dan

lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu thanks ya atas kesih saying and perhatiannya selama ini.

10. Seluruh keluarga besarku di Banyuwangi (Pakde Mistur, Pakde Imam, Pakde Ali, Pakde To, Pakde Supri, Mbokde Qoir dan lainnya) Thank atas pengakuannya aku sebagai keluarga besar kalian semua
11. Teman-teman perjuanganku (Mas Romadhon, Tri, Eko, Taqim, Pak Ali, Dedi, Ghozali, Basuki, Maskur, Darmaji, Nurkolis, Warsimin, Muji Lestari, Eli sagita, Sutini, Marsini, Anton, Nuryati, Cucu, Nurul,) Thanks atas kesetiaannya menemaniku dalam suka n duka
12. Teman-teman Sejatiku (Wayan Sudane, Wayan Sukarpe, Winanti, Intarti, Dewi, Ardi, Gusti Lanang, Ngurah, Ledian, Mbak Heni, Juhri, Rudi, Saptono, Sri Yanto, Suyitno, Yasirah) Makasih atas bantuannya dan atas kesetiaannya selama ini
13. Teman-teman Specialku (Anas Yusuf Md, Jaja Md, Khoiri Md, Mamun Md, Ruslan Md, Triasari Md, Rito Md, Padly Md, Humairoh Md, Aminudin Md, Murtaqi Md, Aris Md, Ade Md, Syam Md, Fitri Md, Tyas Md, Syahrul Md, Endang Md, dan semua anak-anak MD Angktan 01, dan 02) makasih telah menemaniku dalam suka dan duka selama 4 tahun, aku kan tetap merindukan kalian kok
14. Teman-teman Baikku (Mas Herman Uin, Mas Wira Ugm, Mas Sudri Uny, Mbak Rika Unwama, Mas Solikin Uin, Saipul Uin, Imam Uin, Toyib Uii, Asep,) Thank ya selama ini telah memberikan aku semangat
15. Almamaterku Tercinta dan seluruh masyarakat Indonesiaku yang tersayang

Kata Pengantar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Pertama-tama, puja dan puji syukur hanyalah untuk Allah, Tuhan yang telah memberikan segala taufiq dan hidayah-Nya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan penulisan karya akhir ini. Tanpa petunjuk-Nya yang terus menerus, mustahil proses ini bisa rampung tanpa halangan apa-apa.

Dengan penuh kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak dan tulus kepada pihak-pihak yang baik secara langsung ataupun tidak, ikut membantu penyusun dalam menulis karya akhir ini sebagai berikut :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Andy Dermawan, M.Ag selaku Sekteraris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Bapak Drs. H. Masyhudi, BBA, M.Si, selaku pembimbing skripsi
6. Ibu Early Maghfiroh Inayah, S.Ag. M.Si, selaku Penasehat Akademik-
7. Pemerintah Pemda DIY yang telah memberikan izin penelitian
8. Para pengurus dan karyawan Rumah Zakat Indonesia Dompot Sosial Ummul Quro Cabang Yogyakarta

9. Bapak dan Ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
10. Sahabat-sahabatku yang telah turut aktif membantu penyusunan skripsi ini.

Hanya ucapan terima kasih yang dapat peneliti sampaikan, selebihnya hanya do`a dan harapan, semoga Allah melipatgandakan pahala bagi semuanya.

Tanpa bermaksud menghindari kelemahan serta kekurangan yang terdapat dalam karya tulis ini, tidak berlebihan bila peneliti berharap semoga skripsi ini bisa memberi manfaat, mesti tidak banyak, bagi mereka yang berkompetensi dalam dunia pemikiran manajemen.

Dengan segala kerendahan hati pula, peneliti sangat mengharapkan himbauan, saran serta kritik konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan karya ini.

Yogyakarta, 1 Juni 2006

Penulis.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Kerangka Teoritik	7
1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Tinjauan Tentang Lembaga Zakat	16
3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Lembaga Zakat	17
G. Tinjauan Pustaka	17
H. Metode Penelitian	18
1. Menentukan Subyek dan Obyek	19
2. Teknik Pengumpulan Data	19
3. Keabsahan Data	21
4. Teknik Analisa Data	22
I. Sistematika Pembahasan	23
BAB II. GAMBARAN UMUM RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA	24
A. Sejarah Berdirinya	24
B. Visi dan Misi Rumah Zakat Indonesia	26
C. Konsep Strategi Rumah Zakat Indonesia	26

D. Struktur Organisasi, Wewenang dan Susunan Pengurus	28
E. Program Kerja	41

BAB III. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT

INDONESIA CABANG YOGYAKARTA 44

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia	44
B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia	46
1. Analisis Pekerjaan	46
2. Jam Kerja Pegawai	48
3. Perincian Pegawai	49
4. Penarikan Pegawai Baru	52
5. Penempatan Pegawai Baru	55
6. Orientasi Pegawai Baru	56
7. Komunikasi	58
8. Pengembangan dan Pelatihan Pegawai	62
9. Kompensasi dan Motivasi Pegawai	64
10. Produktivitas Pegawai	66
11. Prestasi Kerja Pegawai	68
12. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai	69
13. Pemberhentian pegawai	71

BAB IV. PENUTUP 73

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
C. Kata Penutup	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk memudahkan dalam memahami judul skripsi ini, serta untuk menghindari adanya kesalahfahaman dalam judul tersebut, maka perlu diberikan batasan judul. Adapun judul tersebut adalah “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA”. Hal ini penting karena merupakan titik tolak uraian selanjutnya. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Manajemen

Yaitu sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber yang lain.¹ Adapun yang dimaksud dalam definisi ini adalah penerapan manajemen SDM dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dengan memetakan tujuan dan sasaran dalam pengelolaan serta merancang yang dipertanggungjawabkan terhadap suksesnya kegiatan perusahaan.

¹ George R. Terry.. Alih Bahasa, Winarno, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung : Alumni Bandung 1996) halaman 4.

2. Sumber Daya Manusia

Yaitu salah satu sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.² Yang dimaksud dari definisi tersebut adalah sumber daya manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta yang meliputi analisis pekerjaan, penarikan penempatan, kompensasi, pelatihan, produktivitas, prestasi kerja, perencanaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberhentian karyawan.

3. Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berkonsentrasi untuk mewujudkan infrastruktur sosial ekonomi umat yang kuat dengan pemanfaatan dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf berperan amat signifikan dalam mengelola dana sosial tersebut yang berasal dari masyarakat mampu secara ekonomi. Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta merupakan lembaga amil zakat nasional dan telah disahkan oleh pemerintah DIY dengan SK. Gub. No. 148 Tahun 2001, beralamatkan di Jl. Veteran no. 9. untuk lebih mengoptimalkan pengumpulan dana melalui zakat, infak, sedekah dan wakaf.

² Faustio Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Andi, 2003) halaman 1

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup jabatannya.³ Namun dalam hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place* akan membawa suatu perusahaan atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. Keputusan yang menentukan apakah perusahaan dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusianya sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem dan *database* yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya dan *database* kemampuan terbaru karyawan hilang dan sebagainya.⁴ Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang terbaik bila dia memahami

³ Umi Sukanti, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Tenaga Pendidikan, 1989), halaman. 4.

⁴ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998), halaman.3

dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik dan tepat yang sesuai dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas manusia dan transformasi potensi manusia menjadi angkatan kerja yang produktif. Yang dalam identifikasinya yang lebih teknis bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses di mana terjadi kegiatan melengkapi kegiatan seseorang dengan pengalaman belajar yang relevan guna pertumbuhan pribadi dan profesionalisme baik melalui kegiatan pendidikan formal maupun melalui jalur latihan kerja. Waktu yang terus berjalan bersama perkembangan budaya manusia membuat kondisi masyarakat terus bergerak maju. Perubahan-perubahan yang dianggap positif membuat manusia harus melakukan perubahan sikap bahkan komitmen. Indonesia sebagai negara pun selalu bergerak hingga masa sekarang ini yang entah kapan akan berakhir. Begitu pula dengan perkembangan sumber daya manusia yang sudah pasti akan terus berkembang mengikuti perkembangan kebudayaan, fikiran, tingkat inteligent, tingkat emosional dan kemampuan dalam mengambil keputusan dan mengantisipasiya. Bila ternyata keputusan yang diambilnya itu adalah suatu hal yang tidak bisa dijalankan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah usaha peningkatan mutu

sumber daya manusia.⁵ Rumah zakat Indonesia Cabang Yogyakarta merupakan Lembaga Amil Zakat Nasional yang bertujuan untuk mewujudkan infrastruktur sosial ekonomi umat sehingga dalam mengelola dana umat, Rumah Zakat Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, baik dalam bidang ilmu pengetahuan umum maupun agama. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal diharapkan dapat tercapai sasaran yang tepat dalam penyaluran dana tersebut.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini, pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga di dalam mengembangkan citra sebuah perusahaan. Maka berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul mengenai “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵ Alex. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), halaman. 11.

C. RUMUSAN MASALAH

Dengan berdasarkan atas berbagai alasan pada latar belakang penelitian ini, maka penulis dapat merumuskan masalah yang ada yaitu bagaimanakah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang sangat diharapkan bagi pengembangn salah satu dari manajemen dakwah.
- b. Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan masukan yang sangat berharga bagi perkembangan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta pada umumnya.
- c. Sebagai bahan masukan bagi lembaga-lembaga islami agar mempertimbangkan aspek manajemen sebelum melaksanakan program kerja agar semua program yang telah di rencanakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Secara Praktis

- a. Agar menjadi pedoman bagi lembaga-lembaga islami lainnya yang ingin mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berwawasan luas.
- b. Sebagai bahan pertimbangan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta untuk menjadi acuan dalam menentukan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di eraglobalisasi.

F. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Husein Umar mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemutusan, hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuan.⁶

Menurut Alex S. Nitisemito manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara *planning, organizing, dan controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.⁷

Cascio F. Wyne dan Awad M Elias yang di kutip dan diterjemahkan oleh Sukamti bahwa manajemen sumber daya manusia

⁶ Husein Umar, *Op.Cit*, Halaman 4

⁷ Alex S. Nitisemito, *OP.Cit*, Halaman 6

adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.⁸

Dari uraian ketiga definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi yang memudahkan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi operasional. Fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia menunjuk pada tugas manajer dalam mempersiapkan dan memelihara pegawai supaya pegawai puas akan hasil kerja dan mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Diharapkan dapat terwujud timbal-balik yang menguntungkan antara pegawai dengan organisasi. Pegawai dapat memanfaatkan semaksimal mungkin guna pencapaian tujuan organisasi, sedangkan organisasi juga memberikan imbalan yang sesuai dengan jasa yang telah dikeluarkan pegawai. Adapun fungsi operasional guna mengelola pegawai tersebut meliputi :

⁸ Umi Sukanti, *Op.Cit*, Halaman 6

a. Analisis Pekerjaan

Menurut Husein Umar analisis pekerjaan merupakan proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.⁹ Isi pekerjaan hasil analisis dalam bentuk tertulis inilah yang kemudian disebut deskripsi pekerjaan. Selanjutnya agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat, syarat yang harus dipenuhi oleh orang yang bersangkutan disebut kualifikasi atau spesifikasi personalia.

b. Penarikan

Menurut Schuler dan Young Blood seperti yang dikutip dan diterjemahkan oleh Umi Sukanti bahwa penarikan adalah serentetan kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan dalam jumlah yang cukup, pada tempat dan waktu yang tepat sedemikian sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dengan yang lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang.

Werther dan Davis seperti yang dikutip dan diterjemahkan oleh Umi Sukanti mendefinisikan penarikan sebagai suatu proses penemuan dan penarikan pelamar yang apabila untuk dipekerjakan.¹⁰

⁹ Husein Umar, *Op.Cit*, Halaman 6

¹⁰ Umi Sukanti, *Op.Cit*, Halaman 133

c. Seleksi, Penempatan dan Orientasi

Alex S. Nitisemito mendefinisikan seleksi sebagai kegiatan memilih calon karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon pelamar.¹¹

Guna memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang tepat maka tidak semata-mata diperlukan metode seleksi yang tepat tapi juga tergantung pada ketepatan dalam membuat analisis jabatan.

Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Menurut Husein Umar Usaha yang sistematis tadi Misalnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- 1) Seleksi Dokumen
- 2) Psikotes
- 3) Tes Intelegensi
- 4) Tes Kepribadian.
- 5) Tes Bakat dan Kemampuan.
- 6) Tes Kesehatan dan
- 7) Tes Wawancara.¹²

Setelah proses seleksi selesai maka kegiatan selanjutnya adalah mendistribusikan pegawai yang didapat sesuai dengan kebutuhan setiap unit yang bersangkutan. Di dalam mendistribusikan pegawai baru harus memperhatikan asas *the right man in the right place*.

Ungkapan tersebut berkaitan dengan fungsi pengorganisasian.

Nitisemito memandang bahwa ungkapan *the right man in the right*

¹¹ Alex S. Nitisemito *Op.Cit*, Halaman 31

¹² Husein Umar. *Op. Cit* halaman 8-9.

place harus dimaknai secara dinamis dalam arti bahwa pegawai itu dibutuhkan tidak hanya pada masa sekarang, tetapi juga untuk masa yang akan datang.¹³

Setelah proses seleksi selesai dan penempatan selesai, para pelamar yang diterima diangkat menjadi pegawai. Selanjutnya diperlukan proses orientasi. Proses ini dimaksudkan untuk memperkenalkan pegawai baru kepada situasi kerja dan kelompok kerjanya yang baru. Jadi kegiatan ini merupakan bagian dari sosialisasi, yaitu proses pemahaman, sikap, standar, nilai, dan pola perilaku.

d. Kompensasi

Alex S. Nitisemito mengemukakan tentang kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.¹⁴ Sedangkan menurut Husain Umar kompensasi diartikan sebagai semua pendapat yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁵

Jadi dapat dipahami bahwa kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah adalah bagian kompensasi. Selain terdiri daripada upah kompensasi dapat juga diterima berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan yang lainnya yang dapat

¹³ Alex.S.Nitisemito. *Op. Cit.* Halaman 37.

¹⁴ *Ibid.* Halaman 90

¹⁵ Husein Umar. *Op. Cit.* Halaman 16

dinilai dengan uang dan cenderung diterima pegawai secara tetap. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena justru dengan adanya kompensasi inilah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

e. Pelatihan dan pengembangan

Alex S. Nitisemito Mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.¹⁶

Pelatihan yang dimaksud tidak semata-mata terbatas pada pengembangan ketrampilan. Proses pelatihan diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan maupun sebelum karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan. Hal ini tergantung pada kebijakan perusahaan yang bersangkutan yang menurut pertimbangan perusahaan tersebut lebih baik.

Program pelatihan atau training bertujuan untuk memperbaiki penguasaan terhadap berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.

¹⁶ Alex. S. Nitisemito *Op. Cit.* Halaman 53.

f. Produktifitas

Produktifitas menurut Dewan Produksi Nasional seperti dikutip oleh Husein Umar mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Husen Umar sendiri adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.¹⁷ Dengan demikian produktivitas memiliki dua dimensi yaitu dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi. Dimensi efektivitas mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisien berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

g. Prestasi Kerja

Hasil penelitian tentang prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*) dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.

¹⁷ Husein Umar *Op Cit.* halaman. 12-13.

Menurut Husein Umar ada beberapa metode penilaian pegawai yaitu :

1) Metode penilaian masa lalu

Kelebihan yang dimiliki adalah perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dapat diukur, sehingga pegawai mempunyai umpan balik mengenai usaha mereka. Teknik-tekniknya antara lain:

- a) *Rating Scale*
- b) *Cheklis*
- c) Peristiwa Kritis
- d) Tes dan Observasi Prestasi Kerja
- e) Evaluasi Kelompok.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode ini memusatkan prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau melalui penetapan sasaran prestasi kerja di masa datang. Teknik yang digunakan:

- a) Penilaian Diri (*Self Appraisals*)
- b) Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*)
- c) Pendekatan *Management of Objective* (MBO).¹⁸

h. Perencanaan Karier

Menurut Hani Handoko seperti dikutip oleh Husein Umar karier merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun sedang dilakoni.¹⁹ Pekerjaan tersebut merupakan realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin merupakan sekedar 'nasib'.

¹⁸ Husein Umar *Op Cit.* Halaman. 15-16.

¹⁹ Hani Handoko. *Op.Cit.* Halaman. 17

i. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Dengan adanya program kesehatan kerja maka pegawai diharapkan dapat lebih produktif misalnya menjadi jarang absent atau mengkir kerja.

Mengenai kesehatan kerja, termasuk di dalamnya kesehatan fisik dan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu kerana penyakit, stress, maupun kecelakaan. Oleh karena itu, gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, lingkungan kerja (suhu dan kelembaban), dan lainnya perlu dihilangkan atau diperkecil semaksimal mungkin.

j. Pemberhentian

Husein Umar mengungkapkan tentang pengertian pemberhentian yang bersinonim dengan *separation*, pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dari suatu organisasi terhadap karyawan. Diungkapkan pula oleh Husein Umar bahwa pemberhentian karyawan ini dapat terjadi oleh berbagai sebab, antara lain :

- 1) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Keinginan perusahaan
- 3) Keinginan karyawan
- 4) Pensiun
- 5) Kontrak kerja telah berakhir
- 6) Kesehatan karyawan
- 7) Meninggal dunia, dan
- 8) Perusahaan dilikuidasi.

2. Tinjauan Tentang Lembaga Zakat

a. Fungsi Lembaga Zakat

Lembaga Zakat adalah suatu lembaga yang bertujuan untuk mewujudkan infranstur sosial ekonomi sosial umat yang kuat dengan pemanfaatan dan zakat, infak, shodakoh dan wakaf yang berasal dari masyarakat mampu secara ekonomi.²⁰

b. Pengertian Zakat dan Landasan Hukum Zakat

Secara bahasa, Zakat berarti tumbuh, subur, bertambah juga bisa bermakna berkah dan kebaikan berlimpah. Dikatakan Dzaka Fulan yaitu fulan berlaku kebajikan yang berlimpah, dikatakan demikian karena harta yang dikeluarkan akan mendatangkan berkah, do'a dan serta penyucian diri.

Sedangkan menurut Syara ialah mengeluarkan sebagian harta benda atas perintah Allah, sebagai shadaqah wajib kepada mereka yang telah ditetapkan menurut syarat-syarat yang telah ditentukan oleh hukum islam, bisa juga dikatakan ukuran dari harta tertentu yang diberikan kepada asnaf-asnaf tertentu dengan berbagai macam syarat tertentu pula.

Adapun landasan hukum zakat para fuqoha sepakat bahwa menunaikan zakat, hukumnya adalah wajib bagi setiap muslim yang mempunyai harta benda menurut ketentuan yang berlaku dalam hukum islam.²¹

²⁰ Tim Lembaga Pembinaan dan pengembangan Agama islam, *Puasa Ramadhan dan Zakat*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2002), halaman 5

²¹ Dewan Syariah Dompot, *Ketentuan Nashab dan Kadar Zakat dalam Panduan Zakat Praktis*, (Jakarta: Dompot Dhuafa, 2001) halaman 59-60

3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Lembaga Zakat

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengorganisasian, perencanaan, pengawasan terhadap tenaga kerja agar semua yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan²².

Lembaga Zakat yaitu suatu lembaga yang bernuansa islami yang bertujuan untuk mengelola zakat, infak, shadaqah yang dikeluarkan oleh umat islam yang mempunyai fungsi untuk mensucikan harta benda mereka.²³

Dari kedua devinisi tersebut diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan lembaga zakat sangat erat kaitannya, sebab suatu lembaga zakat tidak akan dapat di kelola dengan baik yang sesuai dengan aturan agama islam apabila tidak di topang dengan sumber daya manusia yang berkwalitas dan memahami zakat dengan benar sesuai dengan tuntutan agama islam.

G. TINJAUAN PUSTAKA

Skripsi Kurniawan yang berjudul: "*Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instalasi Sanitasi Lingkungan Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta*". menggambarkan tentang penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelompokkan menjadi dua fungsi, yang pertama fungsi *managerial* meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi yang kedua yaitu fungsi operasional meliputi: pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

²² Eugene Mckenna dan Nich Beech, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2000), Halaman 6

²³ Dokumentasi Masjid Firdaus Al-ala, condong catur Yogyakarta , halaman 26

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja secara global di rumah sakit Dr. Sardjito pada bagian Instalasi Sanitasi Lingkungan Rumah Sakit (ASLRS).²⁴

Skripsi Endin yang berjudul "*Pengaruh Pengalaman Ibadah terhadap Motivasi Karyawan Pabrik Matahari Berbah Sleman*". membahas tentang pengaruh pengalaman ibadah wajib seperti shalat, puasa, zakat sehingga dengan karyawan melaksanakan sholat lima waktu dengan tepat waktu dapat memberikan motivasi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Matahari Berbah Sleman Yogyakarta.²⁵

H. METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara untuk bertindak menurut sistem aturan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Nadzir dalam penelitian adalah usaha pencarian fakta menurut metode obyektif yang jelas, untuk menemukan hubungan yang jelas, untuk menemukan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum.²⁶ Jadi metode penelitian adalah suatu cara bertindak yang praktis, rasional, obyektif dan terarah untuk menemukan hubungan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum.

²⁴ Kurniawan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instalasi Sanitasi Lingkungan Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta, *Skripsi* (Tidak di terbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial UNY, 1999) Halaman 60

²⁵ Endin, Pengaruh Pengalaman Ibadah Terhadap Motivasi Karyawan Pabrik matahari Berbah Sleman Yogyakarta, *Skripsi* (Tidak di terbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta , 2000), Halaman 74

²⁶ Moh Nadzir. *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia, 1998) Halaman 14

Adapun langkah-langkah penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Subyek dan Obyek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berupa informasi dan keterangan yang berkaitan dengan permasalahan yang disusun teliti, maka penyusun terlebih dahulu menentukan subyek atau informan, yang dalam hal ini adalah

- a. Kepala Cabang Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.
- b. Pengurus setiap Devisi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Sedang yang menjadi obyek dari penelitian adalah analisis pekerjaan, penarikan, seleksi, penempatan, kompensasi, pelatihan, produktivitas, prestasi kerja, perencanaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberhentian karyawan Rumah Zakat Indonesia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Agar data dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid, penelitian menggunakan berbagai macam teknik, yaitu sebagai berikut :

a. Interview (Wawancara)

Metode interview adalah "metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian".²⁷ Teknik interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin artinya "memberi pertanyaan menurut keinginan peneliti tetapi masih berpedoman pada ketentuan atau garis-garis yang menjadi pengontrol

²⁷ Sutrisno Hadi *Metode research*, (Yogyakarta : Yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1987) halaman. 127.

relevan atau tidaknya interview tersebut".²⁸ sedangkan yang akan diinterview adalah kepala cabang serta pengurus, anggota yang ikut berpartisipasi dalam aktivitas di rumah zakat indonesia cabang yogyakarta.

Metode ini untuk memperoleh data-data tentang konsep program kerja dan pelaksanaan program kerja tersebut.

b. Observasi

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengandalkan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki.²⁹ Dalam hal ini, peneliti mengamati terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan, sehingga mengetahui secara langsung bagaimana teknik yang digunakan dalam melaksanakan program kerja di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Teknik ini adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumentasi yang ada pada benda-benda tertulis; buku-buku, notulensi, peraturan-peraturan, catatan-catatan harian dan sebagainya.³⁰ Adapun dokumentasi yang dimaksud dalam penyusunan ini adalah :

1. Laporan-laporan konfidensial yaitu yang ditulis setelah peristiwa terjadi, misalnya laporan pertanggungjawaban atau

²⁸ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktis*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1990) halaman. 127.

²⁹ Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1996) halaman 54.

³⁰ *Ibid*, halaman. 202.

buku catatan kegiatan yang sudah terlaksana maupun yang belum terlaksana.

2. Laporan umum yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau disampaikan oleh surat kabar, majalah, jurnal, atau media lainnya mengenai sesuatu yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian

Metode ini di gunakan untuk memperoleh data-data yang sifatnya tertulis seperti, struktur organisasi dan susunan pengurus, program kerja, visi, misi, sejarah berdirinya lembaga, perkembangannya dan lain sebagainya.

3. Keabsahan data

Keabsahan data dimaksudkan untuk memperoleh tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran hasil penelitian, mengungkapkan dan memperjelas dengan fakta-fakta yang aktual. Untuk menguji keabsahan data atau memeriksa kebenaran data tersebut dilakukan dengan cara pengamatan yang terus menerus, triangulasi, baik triangulasi sumber data maupun triangulasi teknik pengumpulan data.

Triangulasi yang digunakan adalah memanfaatkan penggunaan sumber data dan metode penyelidikan/peneliti. Triangulasi dengan sumber dimaksudkan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda yang dilakukan melalui : (a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data

hasil wawancara, (b) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.³¹

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk lebih praktis untuk dibaca dan diinterpretasikan, yaitu diadakan pemisahan sesuai dengan jenis masing-masing data, kemudian diupayakan analisisnya dengan menguraikan, menjelaskan sehingga data tersebut dapat diambil pengertian dan kesimpulan sebagai hasil penelitian.³² Tahap analisis data merupakan tahap yang penting dan menentukan. Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.³³ Seluruh data dikumpulkan dan dipelajari sebagai keseluruhan yang terintegrasi.³⁴

Metode yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif artinya data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, yaitu hanya merupakan penyingkapan fakta tanpa melakukan pengujian hipotesa, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara objektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat, dengan ungkapan-ungkapan kalimat sehingga dapat

³¹ Winarno Suratmat, *Pengantar Penelitian-Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Tarsito), Halaman 35

³² *Ibid*, Halaman 26

³³ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), halaman. 269.

³⁴ Jacob Uredenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : PT. Gramedia, 1998), halaman. 38.

dijadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti.³⁵ Di dalam hal ini peneliti menggunakan pola pikir induktif yaitu, berawal dari fakta-fakta yang khusus menuju ke hal-hal yang lebih umum.³⁶

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi empat bab, masing-masing bab terdiri beberapa sub-sub

Bab pertama adalah pendahuluan, yang memuat aspek-aspek pertanggungjawaban penyusun skripsi, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritik, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua menguraikan gambaran umum Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta. Masalah-masalah yang dikemukakan dalam bab ini meliputi sejarah berdiri dan perkembangannya, visi dan misi, konsep strategis, struktur organisasi dan susunan pengurus disertai job description-nya dan program kerja.

Bab ketiga membahas hasil penelitian dan analisis tentang manajemen sumber daya manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Bab keempat adalah penutup, yang memuat kesimpulan, saran-saran yang dipandang perlu serta kata penutup.

³⁵ Suharsini Arikunto, *Op.Cit*, halaman. 202

³⁶ Sutrisno Hadi, *Metode Research II*, (Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1986), halaman. 42.

BAB IV KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Secara umum pengelolaan SDM berlangsung secara efektif. Hal ini di buktikan dengan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan setiap divisi dengan disiplin sehingga pekerjaan yang di hasilkan sangat memuaskan. Hal tersebut terlaksana dengan efektif karena penerapan fungsi-fungsi Manajemen sumber Daya Manusia yaitu :

1. Pelaksanaan proses perencanaan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja setiap divisi, sebab dalam pelaksanaan penarikan pegawai baru di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dilaksanakan dengan sistem yang baik, yaitu pegawai baru harus mempunyai kualitas diri dan motivasi yang tinggi sehingga diharapkan dapat bekerja dengan efektif. Adapun tahapan Pelaksanaan seleksi pegawai baru yaitu seleksi administrasi, beragama islam, mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi, dan tes wawancara.
2. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di handle oleh bagian HRD yaitu pengembangan SDM yang di laksanakan untuk mengembangkan potensi diri setiap karyawan dengan sistem mengikuti pelatihan-pelatihan ,diklat, magang dengan demikian para karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat bekerja dengan lebih baik dalam team work.

3. Pelaksanaan integrasi yaitu tentang motivasi dan prestasi kerja meningkat sangat pesat dari tahun ketahun hal ini disebabkan oleh sistem yang diterapkan oleh manajerial sangat baik sehingga karyawan merasa nyaman karna kesejahteraan dan kesehatan karyawan sangat di perhatikan oleh Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.
4. Dalam pemberian kompensasi bagi karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta tidak merata dalam arti setiap karyawan mendapatkan upah di sesuaikan dengan prestasi kerja yang mereka capai, dalam arti bagaimana cara yang di lakukan oleh setiap karyawan dalam mencari dana.
5. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta yang meliputi kesejahteraan dan kesehatan kerja memberikan pelaksanaan secara gratis yaitu pemeriksaan kesehatan karyawan di laksanakan dalam sebulan sekali dan di sesuaikan pula dengan kondisi kesehatan karyawan saat itu.

B. Saran

Mengingat begitu mulia tugas yang diemban dan dijalankan oleh Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dan begitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul karena mendapat amanah dari masyarakat. Sehingga pertanggung jawaban tidak hanya pada masyarakat tapi juga pada Allah SWT. Untuk itu agar lembaga ini lebih jelas optimal dalam mengelola dan ZIS maka perlu kiranya :

- 1) Bagi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta khususnya untuk kepala cabang dan devisi ziswaf hendaknya selalu menyadari bahwa harta atau

dana ZIS yang dihimpun adalah harta amanah, sehingga perlu hati-hati dalam hal mengelolanya.

- 2) Kerjasama dan koordinasi di Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta hendaknya dilakukan evaluasi 1 bulan sekali baik secara intern lembaga maupun eksternal dengan lembaga-lembaga lain
- 3) Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta sebaiknya 2 bulan sekali mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mengingat tugas yang diemban adalah amanat dari masyarakat sehingga benar-benar membutuhkan tenaga yang profesional
- 4) Pihak Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta harus profesional dan transparan dalam mengelola dan mengatur sirkulasi keuangan dan harus rutin melaporkannya kepada khalayak ramai.
- 5) Rumah Zakat Indonesian Cabang Yogyakarta hendaknya lebih meningkatkan pelayanan yang baik kepada konsumen sehingga benar-benar Rumah Zakat bisa menjadi salah satu tempat untuk bisa menyalurkan dana dan bisa membantu kaum dhuafa dan fakir miskin di indonesia.

C. Kata Penutup

Teriring rasa syukur yang tak terhingga kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang besar kepada penulis, sehingga dengan daya upaya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Upaya maksimal sebenarnya telah peneliti curahkan dalam rangka pembuatan skripsi ini dengan harapan dapat tercapai hasil yang baik. Akan tetapi kekurangan –kekurangan yang masih banyak tampaknya tidak dapat dihindari, mengingat keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu adanya kritik yang bersifat membangun dari para pembaca dengan senang hati akan penulis terima sebagai masukan yang berharga

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis memohon do'a semoga atas ridho_Nya apa yang telah tersusun dalam skripsi ini dapat memberi manfaat kepada para pembaca sekalian.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto Suharsini Dr, (1990), *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktis*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Cardoso Gomes, Faustino, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi
- Hadi Sutrisno, (1986), *Metode Research II*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Hadi Sutrisno, (1987), *Metode Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Handoko Hani, (1984), *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Koentjaraningrat, (1991), *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia
- Nadzir Moh, (1998), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia
- Nitisemito Alex S, (1996), *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Ghalia Indonesia
- Sukamti Umi, (1989), *Manajemen Personalia/Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Departemen pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan
- Surahmat Winarno, *Pengantar Penelitian-Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Tarsito
- Terry, George R. Alih Bahasa, Winarno, (1986), *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni Bandung
- Umar Husein, (1998), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Uredenberg Jacob, (1998), *Metode dan Tektik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia
- Usman Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar, (1996), *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara

Dewan Syariah Dompét, (2001), Ketentuan Nashab dan Kadar Zakat Dalam Panduan Zakat Praktis, Jakarta: Dompét Dhuafa

Dokumentasi Masjid Firdaus Al-Alaa, Condong Catur Yogyakarta

Tim Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Agama Islam, (2002), Puasa Romadhan dan Zakat, Yogyakarta: UII

Mckenna Eugene dan beech Nich, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi

SKRIPSI

Endin, (2002), Pengaruh Pengalaman Ibadah Terhadap Motivasi Karyawan Pabrik Matahari Berbah Sleman, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

Kurniawan, (1999), Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instalasi Sanitasi Lingkungan Rumah Sakit Dr. Sarjito Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ilmu sosial UNY

MAKALAH DAN BROSUR RUMAH ZAKAT INDONESIA

Brosur Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Dokumentasi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Company Profil Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Majalah Saksi No.21 Tahun 111 24 Juli 2002

Pusat Studi Hukum UII, (2002), Laporan Penelitian: Pengelolaan Zakat Setelah diberlakukannya UU No. 38 tahun 1999, Yogyakarta: Fakultas hukum UII

WAWANCARA

Wawancara dengan Bapak Alfath, S.IP, Kepala Cabang Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Pada hari Senin 6 Februari 2006, Jam 16.00 WIB di Kantor Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Wawancara dengan Ibu Karsih, Devisi HRD Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Pada hari Rabo 1 Februari 2006, Jam 13.00 WIB di Kantor Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Wawancara dengan Bapak April Purwanto, S.Ag, Devisi Pemberdayaan Ekonomi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Pada hari Senin 30 Januari 2006, Jam 10.00 WIB di Kantor Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Wawancara dengan Bapak Didik Agus Setyawan, Devisi Teknologi Informasi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Pada hari Jum,at 3 Februari 2006, Jam 16.00 WIB di Kantor Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

Wawancara dengan Bapak Listanto, A.Mk, Devisi Kesehatan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, Pada hari Jum,at 3 Februari 2006, Jam 15.00 WIB di Kantor Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA