

**PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI LAZISMU PURBALINGGA  
 UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Sidiq Pambudi<sup>1</sup>, Reski Naafin<sup>2</sup>, Scorfika Nirmalasih<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto,

<sup>2</sup>UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto,

<sup>3</sup>Pemerintah Propinsi Jawa Tengah,

<sup>1</sup>[sidiqpambudi@ump.ac.id](mailto:sidiqpambudi@ump.ac.id), <sup>2</sup>[rezkinaafin8@gmail.com](mailto:rezkinaafin8@gmail.com), <sup>3</sup>[scorfika@gmail.com](mailto:scorfika@gmail.com)

Received 04/22/2026  
 Revised 05/04/2026  
 Accepted 05/23/2026

**License:**

Copyright (c) 2026

Sidiq Pambudi,

Reski Naafin,

Scorfika Nirmalasih.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

**Corresponding E-Mail:**

[sidiqpambudi@ump.ac.id](mailto:sidiqpambudi@ump.ac.id)

**To cite this Article:** Sitasi menggunakan Format APA Style 7th edition

**To link to this Article (DOI):**

<https://doi.org/10.28918/manjadda.v1i1.14905>

**Abstract**

*Human resource management and recruitment processes in zakat management institutions have characteristics that differ from those in non-social institutions or companies. Their employees generally possess a strong spirit of volunteerism and high social concern. The management of zakat institutions, whether under government or private sectors, has important functions that must be understood to ensure that program implementation runs effectively and produces optimal outcomes. These functions are essentially aligned with management principles, namely planning, organizing, directing, and controlling. This study aims to identify and analyze the management of human resource management in improving the quality of employee performance at LAZISMU Purbalingga Regency, Central Java. The method used in this research is descriptive qualitative. The data analysis applies the Miles and Huberman Theory, which consists of three main stages: data reduction, data presentation, and verification or conclusion drawing. The results of this study indicate that the management of human resources at LAZISMU Purbalingga has been carried out in accordance with management functions, starting from human resource planning initiated through a recruitment system, followed by organizing activities and task distribution. Direction is also provided before activities begin, and supervision is conducted in every program sector. Each stage has structured programs, enabling organizational goals to be achieved more effectively.*

*Keywords : Management, Human resource, Zakat*

**Abstrak**

Pengelolaan dan Proses rekrutmen SDM di lembaga amil zakat memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan lembaga atau perusahaan non-sosial. Para pegawainya umumnya memiliki semangat kerelawanan dan kepedulian sosial yang tinggi. Pengelolaan lembaga amil zakat, baik yang berada di bawah pemerintah maupun swasta, memiliki fungsi-fungsi penting yang harus dipahami agar pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan output yang optimal. Fungsi tersebut pada dasarnya sejalan dengan prinsip manajemen, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian

	<p>(organizing), pengarahan (directing), dan pengawasan (controlling). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengelolaan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan mutu kinerja karyawan di LAZISMU Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dengan analisis data menggunakan Teori Miles dan Hubberman yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah pengelolaan manajemen sumber daya insani di LAZISMU Purbalingga telah berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan SDI yang dimulai dari system recruitment, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan pengorganisasian dan pembagian tugas, pengarahan juga dilakukan sebelum kegiatan dimulai, hingga kegiatan pengawasan di setiap sector program dilakukan. Setiap tahapan memiliki program yang terstruktur sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.</p> <p><i>Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Insani, Zakat</i></p>
--	--

## PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap aktivitas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja guna mencapai tujuan individu, organisasi, maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya pengelolaan tenaga kerja melalui fungsi manajerial agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Lebih lanjut, Hasibuan (2003) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen secara ringkas, yaitu: pertama, perencanaan (*planning*), yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan perusahaan; kedua, pengorganisasian (*organizing*), yaitu penyusunan struktur organisasi serta pembagian tugas kepada tenaga kerja; ketiga, pengarahan (*actuating*), yakni upaya mengarahkan karyawan agar mampu bekerja sama secara efektif; keempat, pengendalian (*controlling*), yaitu proses memastikan karyawan bekerja sesuai aturan dan rencana; kelima, pengembangan (*development*), berupa peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral melalui pendidikan serta pelatihan; dan terakhir, kompensasi (*compensation*), yaitu pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan.

Reksopoetranto (1992) dalam Safitri (2019) mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses pengendalian sumber daya, termasuk sumber daya manusia, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen juga dipahami sebagai ilmu dan seni dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengawasi aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, manajemen merupakan upaya menyelesaikan pekerjaan melalui peran orang lain.

Pengelolaan merupakan bagian integral dari manajemen yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, dan pengendalian dalam organisasi. Secara umum, tahapan manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan menjadi tahap awal yang sangat penting dalam kegiatan pengelolaan, karena menjadi dasar bagi pelaksanaan tahap berikutnya. Setelah itu, pengorganisasian dilakukan untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun, dan diakhiri dengan proses pengawasan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Laela (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi tercermin dari adanya struktur organisasi yang jelas serta mekanisme pengawasan, baik internal maupun eksternal, melalui dewan pengawas dan auditor.

Proses rekrutmen SDM di lembaga amal zakat memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan lembaga atau perusahaan non-sosial. Para pegawainya umumnya memiliki semangat kerelawanan dan kepedulian sosial yang tinggi. Selain keterampilan administratif yang baik, kemampuan komunikasi juga menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki. Dalam menjalankan program, lembaga memerlukan perencanaan yang matang agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Salah satu tahapan penting adalah penerapan manajemen SDM yang efektif, sehingga pelaksanaan program dapat berjalan terstruktur dan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, lembaga juga perlu menetapkan tujuan yang jelas dan rinci, sehingga setiap program tidak hanya sekadar dilaksanakan, tetapi juga memiliki target yang dapat dicapai secara sistematis sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Noor et al. (2015), zakat merupakan salah satu instrumen dalam upaya pengentasan kemiskinan melalui bantuan kepada pihak yang membutuhkan. Dengan demikian, zakat berfungsi sebagai sarana peningkatan kesejahteraan sosial melalui kegiatan kemanusiaan dan sosial yang bertujuan memperbaiki kondisi ekonomi serta mengurangi kesenjangan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011, zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada pihak yang berhak sesuai syariat Islam. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 menekankan pentingnya optimalisasi distribusi zakat guna mendukung pemerataan ekonomi dan pembangunan, yang dikelola oleh badan zakat yang

modern dan profesional. Dengan potensi dan fungsinya, zakat dapat berkontribusi secara positif dalam mendorong ekonomi kerakyatan, sebagaimana sejalan dengan amanat UUD 1945. Bahkan, zakat juga dapat dimanfaatkan sebagai sumber permodalan tanpa bunga untuk mendukung usaha ekonomi produktif, terutama pada sektor usaha kecil seperti pertanian, perdagangan, dan mata pencaharian mayoritas masyarakat.

Islam sebagai agama yang membawa rahmat bagi seluruh alam juga menekankan pentingnya zakat sebagai ibadah yang memiliki nilai sosial tinggi. Zakat merupakan kewajiban bagi umat Islam yang kedudukannya sejajar dengan ibadah seperti shalat, puasa, dan haji. Namun, berbeda dengan ibadah fisik, zakat diwujudkan melalui pengeluaran harta dengan tujuan membantu masyarakat yang kurang mampu agar dapat bangkit dari keterpurukan. Oleh karena itu, lembaga amal zakat perlu memiliki sistem pengelolaan yang baik dan sesuai dengan ketentuan agar mampu menjalankan fungsi pembinaan dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Di era digital saat ini, masyarakat mengalami perubahan perilaku menuju gaya hidup berbasis teknologi dalam berbagai aktivitas, termasuk dalam pengelolaan zakat. Fenomena ini juga memengaruhi cara muzaki dalam menunaikan kewajibannya. Menurut Deputi Baznas, Arifin Purwakananta, terdapat pergeseran perilaku muzaki dari transaksi konvensional menuju transaksi digital (Sakinah & Ucu, 2018). Hampir seluruh Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), termasuk Baznas, terus melakukan inovasi digital dalam hal sosialisasi dan penghimpunan dana guna meningkatkan optimalisasi pengumpulan zakat.

Pengelolaan lembaga amal zakat, baik yang berada di bawah pemerintah maupun swasta, memiliki fungsi-fungsi penting yang harus dipahami agar pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan output yang optimal. Fungsi tersebut pada dasarnya sejalan dengan prinsip manajemen, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengawasan (controlling).

Manajemen pengelolaan zakat memiliki peran yang sangat penting sebagai dasar dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lembaga juga perlu menetapkan tujuan atau target yang ingin dicapai dalam periode tertentu. A.F. Stoner menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan dengan menempatkan individu yang kompeten pada posisi yang sesuai (Yani, 2011).

Menurut Ridwan (2005), zakat memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya pengentasan kemiskinan dan pembangunan ekonomi. Berbeda dengan sumber pembiayaan lainnya, zakat tidak menimbulkan dampak balik selain mengharap ridha Allah. Meskipun demikian, zakat tetap memiliki sistem pengelolaan yang terkontrol. Nilai strategis zakat dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: sebagai bentuk panggilan keimanan, sebagai sumber dana yang berkelanjutan, serta sebagai instrumen yang mampu mengurangi kesenjangan sosial dan mendorong pemerataan ekonomi.

Melihat besarnya manfaat dan potensi zakat sebagai sumber pembiayaan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka pelaksanaannya perlu didukung oleh peran negara melalui regulasi yang jelas. Hal ini penting untuk: (1) menyatukan perbedaan pandangan fikih zakat dalam satu sistem hukum yang terintegrasi; (2) menata pengelolaan zakat secara profesional dan produktif; (3) mendukung upaya penanggulangan kemiskinan; dan (4) memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis dana zakat.

Dalam pengelolaan zakat, keberadaan amil zakat menjadi faktor kunci keberhasilan. Amil memiliki peran yang luas, mulai dari pengumpulan, pendistribusian, koordinasi, pengorganisasian, motivasi, hingga pengawasan dan evaluasi. Apabila fungsi amil dijalankan secara optimal dengan prinsip profesionalitas dan proporsionalitas, maka pengelolaan zakat akan berjalan efektif dan efisien serta program-program lembaga dapat terealisasi dengan baik.

Keberadaan lembaga pengelola zakat di Indonesia diatur melalui berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999, Keputusan Menteri Agama Nomor 581 Tahun 1999, serta Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji Nomor D/291 Tahun 2000. Dalam regulasi tersebut dikenal dua jenis organisasi pengelola zakat, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk oleh pemerintah, serta Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat. BAZ memiliki tugas utama dalam menghimpun, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat sesuai syariat, dengan struktur berjenjang dari tingkat kabupaten/kota hingga kelurahan.

Sementara itu, LAZ merupakan organisasi yang dibentuk oleh masyarakat untuk menjembatani antara muzakki (pemberi zakat) dan mustahiq (penerima zakat). Selain berfungsi sebagai lembaga keagamaan, LAZ juga berperan sebagai lembaga sosial yang memfasilitasi interaksi antara kedua kelompok tersebut. Untuk memperoleh pengakuan dari pemerintah, LAZ harus memenuhi sejumlah persyaratan, seperti memiliki badan hukum, data muzakki dan mustahiq, program kerja, sistem pembukuan, serta kesiapan untuk diaudit.

Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk Muslim, sekitar 80%, memiliki potensi zakat yang sangat besar. Namun demikian, potensi tersebut belum sepenuhnya dikelola secara optimal sehingga dampaknya terhadap penyelesaian masalah sosial masih terbatas. Sistem pengelolaan zakat di Indonesia memiliki karakteristik tersendiri, yaitu adanya dua jenis Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), yakni yang dikelola pemerintah (BAZ) dan yang dikelola oleh masyarakat (LAZ). Kehadiran LAZISMU sebagai lembaga pengelola zakat berbasis manajemen modern diharapkan mampu mengoptimalkan peran zakat dalam mengatasi berbagai persoalan sosial.

Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Purbalingga merupakan salah satu lembaga pengelola zakat yang berada di bawah naungan

Muhammadiyah sekaligus termasuk dalam jajaran lembaga amil zakat swasta terbesar di Indonesia. Kondisi ini mendorong peneliti untuk mengkaji LAZISMU Purbalingga sebagai bahan rujukan dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi, ditemukan beberapa aspek yang menarik untuk diteliti, khususnya terkait proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengelolaan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Purbalingga. Secara geografis, LAZISMU Purbalingga berlokasi strategis di pusat kota, tepatnya di Jalan Pierre Tendean, Purbalingga Lor, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, yang berada di sekitar alun-alun kota sehingga mudah diakses oleh masyarakat. Selain kantor pusat, LAZISMU juga memiliki beberapa kantor cabang, seperti di Kecamatan Mrebet dan Bobotsari, guna memperluas jangkauan layanan serta mendekatkan diri dengan masyarakat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian kualitatif merupakan metode yang menempatkan peneliti sebagai instrumen utama, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terpadu serta analisis data yang bersifat induktif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi secara alami, bukan dalam kondisi yang terkontrol seperti eksperimen atau laboratorium. Selain itu, peneliti perlu terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan objek penelitian, sehingga pendekatan deskriptif kualitatif dianggap paling sesuai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Jumlah subjek tidak ditentukan secara pasti, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan data dan kelengkapan informasi yang diinginkan peneliti. Dalam penelitian ini, terdapat tiga subjek utama, yaitu Direktur LAZISMU, beberapa karyawan LAZISMU, dan pihak donatur. Pemilihan ketiga subjek tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif sehingga hasil penelitian menjadi lebih optimal.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan wawancara secara langsung diharapkan peneliti memperoleh data yang valid terkait dengan pengelolaan manajemen insani di sana. Metode observasi dilakukan untuk mendapatkan data berdasarkan pengamatan terhadap kinerja, pola kerja dari para karyawan. Sedangkan metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, berupa catatan, rekaman, serta dokumentasi visual seperti foto atau gambar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yaitu dengan menggambarkan data yang telah diperoleh sesuai dengan variabel yang diteliti. Kemudian menggunakan Teori Miles dan Hubberman yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan pengelolaan manajemen sumber daya insani dalam di LAZISMU Purbalingga.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LAZISMU Purbalingga, terdapat dua latar belakang utama berdirinya lembaga ini. Pertama, kondisi Indonesia yang masih dihadapkan pada permasalahan kemiskinan yang semakin meningkat, rendahnya tingkat pendidikan yang ada, serta indeks pembangunan manusia yang masih rendah, yang berkaitan dengan lemahnya keadilan sosial. Kedua, Indonesia mempunyai potensi zakat yang besar, dikarenakan Indonesia memiliki jumlah umat muslim di terbesar. Zakat diyakini memiliki potensi besar dalam mendorong keadilan sosial, meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang terutama di bidang pendidikan, serta mengurangi kemiskinan.

LAZISMU Purbalingga memiliki visi “Menjadi Lembaga Amil Zakat Terpercaya”. Visi tersebut dijabarkan dalam beberapa misi, yaitu mengoptimalkan pengelolaan ZIS secara amanah, profesional, dan transparan; meningkatkan pendayagunaan ZIS secara kreatif, inovatif, dan produktif; serta memberikan pelayanan terbaik kepada para donatur. Misi tersebut kemudian diwujudkan dalam berbagai strategi dan program kerja nyata. Program – program yang dibuat di Lazismu juga mencerminkan dari visi misi yang ada. Beberapa program di Lazismu dibagi menjadi beberapa pilar program, diantaranya :

### **1. Pilar Pendidikan**

Pilar ini bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui akses pendidikan yang lebih baik. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi hambatan ekonomi dalam pendidikan dan menciptakan generasi yang cerdas, berakhlak, dan mandiri. Contoh program: Beasiswa Mentari dan Beasiswa Sang Surya, bantuan biaya pendidikan bagi siswa dan mahasiswa yang membutuhkan. Save Our School, perbaikan dan pengembangan sarana sekolah. Pengembangan Pesantren, peningkatan kualitas pendidikan dan fasilitas pesantren. Dan Santri Tahfidz dan Kewirausahaan, pembinaan hafalan Al-Qur'an sekaligus keterampilan usaha.

### **2. Pilar Kesehatan**

Pilar ini berfokus pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat, terutama kelompok rentan dan kurang mampu. Tujuan utama adalah membantu masyarakat memperoleh layanan kesehatan yang layak dan meningkatkan kualitas hidup. Contoh program: Indonesia Mobile Clinic, layanan kesehatan keliling ke daerah yang sulit dijangkau. Rumah Singgah Pasien, tempat tinggal sementara bagi pasien dan keluarga yang menjalani pengobatan di luar daerah. Pencegahan Stunting dan Perbaikan Gizi, edukasi dan bantuan nutrisi bagi ibu dan anak. Layanan Ambulans dan Sanitasi, mendukung akses kesehatan yang lebih baik.

### 3. Pilar Ekonomi

Pilar ini bertujuan memberdayakan masyarakat agar memiliki penghasilan yang berkelanjutan. Tujuan utama adalah mengubah penerima bantuan (mustahik) menjadi masyarakat yang mandiri secara ekonomi, bahkan berpotensi menjadi pemberi zakat (muzaki). Contoh program: Pendampingan dan pembinaan UMKM. Tani Bangkit, pemberdayaan petani melalui bantuan modal, alat, dan pelatihan. Peternakan Masyarakat Mandiri, pengembangan usaha peternakan produktif. Dan Pelatihan kewirausahaan serta penguatan usaha mikro.

### 4. Pilar Sosial dan Dakwah

Pilar ini menggabungkan kegiatan sosial dengan pembinaan keagamaan. Tujuan utama program ini adalah memperkuat kesejahteraan sosial sekaligus meningkatkan pemahaman dan praktik keagamaan masyarakat. Contoh program: Pendampingan difabel, lansia, dan kelompok rentan. Bedah Rumah untuk keluarga kurang mampu. Dai Mandiri: pengiriman dan pembinaan dai di daerah yang membutuhkan. Pendampingan muallaf. Program pemberdayaan masjid dan kegiatan keagamaan.

### 5. Pilar Kemanusiaan

Pilar ini berfokus pada bantuan kemanusiaan saat terjadi bencana maupun krisis sosial. Tujuan utamanya membantu korban bencana dan krisis agar dapat memenuhi kebutuhan dasar serta pulih kembali. Contoh program: Tanggap darurat bencana alam, distribusi bantuan logistik dan kebutuhan pokok, program pemulihan pascabencana, bantuan kemanusiaan nasional maupun internasional melalui Muhammadiyah Aid.

### 6. Pilar Lingkungan

Pilar ini berupaya menjaga kelestarian alam dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap lingkungan. Tujuan utamanya menciptakan lingkungan yang sehat, lestari, dan mendukung kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Contoh program: Pengelolaan sampah dan sanitasi lingkungan, penghijauan dan penanaman pohon, konservasi sumber daya alam, edukasi perilaku hidup bersih dan ramah lingkungan.

Melalui enam pilar tersebut, dana zakat, infak, dan sedekah tidak hanya digunakan untuk bantuan sesaat, tetapi juga untuk pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan. Dengan banyaknya program yang dibuat di Lazismu Purbalingga, tentunya membutuhkan personil – personil yang sudah kompeten dan sesuai dengan bidangnya masing – masing. Hal inilah yang menentukan terkait dengan program recruitment dan penempatan kerja masing – masing karyawan.

## **Proses Rekrutmen dan Penempatan SDM di LAZISMU Purbalingga**

### **1. Rekrutmen**

Menurut Direktur LAZISMU Purbalingga, terdapat dua jenis tenaga kerja, yaitu karyawan tetap dan relawan yang bersifat insidental dalam kegiatan penggalangan dana. Proses rekrutmen karyawan tetap dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari pengumuman lowongan kerja melalui media sosial, seleksi administrasi, tes tertulis, hingga wawancara langsung. Meskipun proses ini memerlukan waktu cukup lama, hasilnya mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Menurut Saepul (2019), proses seleksi yang ketat belum tentu menjamin efektivitas kerja karyawan, karena karyawan baru sering kali belum memahami tugas dan cara pelaksanaannya. Oleh karena itu, kemampuan individu perlu disesuaikan dengan posisi yang tersedia. Dalam proses rekrutmen, pihak pengawas dan pengurus juga dilibatkan untuk meningkatkan transparansi. Tahap wawancara menjadi bagian yang sangat penting karena dapat menggali kemampuan komunikasi, cara berpikir, serta kemampuan pemecahan masalah pelamar, khususnya dalam konteks kegiatan sosial.

Selain karyawan tetap, LAZISMU Purbalingga juga melibatkan relawan dari berbagai latar belakang, seperti pelajar, mahasiswa, dan masyarakat umum. Para relawan ini berperan aktif dalam kegiatan sosial, misalnya penggalangan dana saat terjadi bencana. Dana yang terkumpul kemudian disalurkan melalui LAZISMU kepada pihak yang membutuhkan. Relawan yang terlibat bukan sembarang individu, melainkan telah melalui proses seleksi atau rekomendasi dari pihak terkait. Misalnya, pelajar yang menjadi relawan harus mendapatkan rekomendasi dari sekolah, khususnya dari lembaga pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah, yang biasanya merekomendasikan anggota IPM untuk terlibat dalam kegiatan tersebut.

### **2. Penempatan**

Penempatan karyawan dilakukan dalam beberapa bentuk, seperti penempatan karyawan baru, promosi jabatan, maupun mutasi antar cabang. Penentuan penempatan dilakukan oleh lembaga berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Pada awal masa kerja, karyawan baru mengikuti masa penyesuaian atau pelatihan (training) untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini bertujuan mempermudah adaptasi serta meningkatkan pemahaman terhadap proses kerja. Karyawan dan relawan diharapkan memahami job description masing-masing agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar.

Sementara itu, relawan tidak memiliki penempatan tetap karena sifat kegiatannya yang insidental. Mereka biasanya ditempatkan di lokasi strategis saat kegiatan

penggalangan dana, serta dibekali pelatihan dan atribut khusus sebagai identitas sekaligus sarana sosialisasi kepada masyarakat.

### **3. Pembinaan dan Pelatihan SDM**

Pelatihan bagi amil zakat sangat penting untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan dana zakat, infak, dan sedekah. Melalui pelatihan, kemampuan teknis dan profesionalitas karyawan dapat meningkat sehingga mampu menghadapi tuntutan kerja yang kompetitif (Chaerudin, 2019).

Di LAZISMU Purbalingga, pembinaan SDM dilakukan oleh Dewan Syariah, Badan Pengawas, serta Direktur. Kegiatan ini mencakup pemberian motivasi, peningkatan kinerja, serta pengembangan kemampuan dalam pengelolaan dana ZIS. Selain itu, pembinaan juga mencakup aspek keagamaan, mengingat sebagian besar kegiatan lembaga bersifat sosial keagamaan.

Untuk meningkatkan kompetensi, karyawan juga mengikuti berbagai pelatihan, baik internal maupun eksternal, termasuk yang diselenggarakan oleh BAZNAS atau lembaga lain. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kemudian dibagikan kepada karyawan lain agar manfaatnya dapat dirasakan secara luas. Hal ini sejalan dengan pendapat Saepul (2019) bahwa pelatihan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam pengelolaan dana zakat. Bagi relawan, pembinaan dilakukan menjelang kegiatan penggalangan dana, meliputi pemberian motivasi, pengetahuan dasar, serta pelatihan komunikasi.

### **4. Evaluasi SDM**

Evaluasi sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam manajemen, terutama dalam menilai kinerja dan menyusun perencanaan ke depan (Asih, 2019). Di LAZISMU Purbalingga, evaluasi dilakukan secara rutin setiap bulan dan dipimpin langsung oleh Direktur. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program serta menilai kinerja karyawan.

Proses pengawasan dilakukan secara langsung selama pelaksanaan program. Jika ditemukan kesalahan, pimpinan dapat memberikan teguran atau menjadikannya sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depan. Evaluasi juga bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas program, sebagaimana dikemukakan Rivai (2013) bahwa evaluasi kinerja berfungsi untuk memperbaiki prestasi, membantu keputusan penempatan, dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, evaluasi juga mencakup pengelolaan dana, baik yang dihimpun maupun yang disalurkan, agar sesuai dengan ketentuan dan tepat sasaran. Hal ini penting karena dana ZIS merupakan amanah dari masyarakat yang harus dikelola secara bertanggung jawab.

## **KESIMPULAN**

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di LAZISMU Purbalingga telah dilaksanakan dengan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Pada tahap perencanaan, organisasi melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses rekrutmen karyawan tetap dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan, dimulai dari penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial dan berbagai saluran komunikasi lainnya. Selanjutnya dilakukan seleksi administrasi untuk menilai kelengkapan dan kesesuaian dokumen pelamar, dilanjutkan dengan tes tertulis guna mengukur kompetensi dasar yang dibutuhkan, serta wawancara sebagai tahap akhir untuk mengetahui kemampuan, komitmen, dan kesesuaian karakter calon karyawan dengan nilai-nilai organisasi.

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian, yaitu proses pembagian tugas dan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi, pengalaman, serta kebutuhan program yang dijalankan oleh LAZISMU Purbalingga. Setiap karyawan diberikan tanggung jawab yang jelas agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Pembagian tugas yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memudahkan koordinasi antarbagian dalam menjalankan program-program sosial, kemanusiaan, pendidikan, maupun pemberdayaan masyarakat. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap individu memahami peran dan kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Fungsi pengarahan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDI di LAZISMU Purbalingga. Sebelum suatu kegiatan atau program dilaksanakan, pimpinan maupun manajer memberikan arahan kepada seluruh anggota tim terkait tujuan kegiatan, mekanisme pelaksanaan, pembagian tugas, serta target yang ingin dicapai. Proses pengarahan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap program yang akan dijalankan. Selain itu, pengarahan juga berfungsi sebagai sarana motivasi agar setiap karyawan dapat bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya, fungsi pengawasan dilakukan secara berkelanjutan pada setiap sektor program untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pengawasan dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program, pelaporan kegiatan, serta evaluasi kinerja karyawan dan tim pelaksana. Penerapan manajemen SDI yang baik terbukti membantu karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan keahlian masing-masing sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja organisasi. Dalam hal ini, peran manajer yang kompeten sangat penting sebagai pengarah, pengawas, sekaligus pengambil keputusan dalam menyelesaikan berbagai kendala yang muncul.

Evaluasi yang dilakukan secara berkala juga menjadi sarana untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi sehingga perbaikan dan pengembangan sumber daya insani dapat dilakukan secara berkesinambungan demi tercapainya tujuan LAZISMU Purbalingga secara optimal.

## REFERENSI

- Abdurrahman, Soejono. (1999). *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chaerudin, A. (2019) *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak
- Fadillah, S., Lestari, R., & Nurcholisah, K. (2011). Analisis Pengelolaan Zakat Dengan Penerapan Good Corporate Governance Dilihat dari Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Daya Saing Lembaga Amil Zakat. 23.
- Fery D, Muhammad. (2020). Strategi Pengelolaan Zakat Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Islam Universitas Djuanda*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Personalia*, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta Edisi Revisi.
- Jamaludin, Nur. (2022). Pengelolaan Dan Pendayagunaan Dana Zakat, Infak, Sedekah Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Baznas Kota Tangerang Dalam Perspektif Fatwa Mui Nomor 23 Tahun 2020. *Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Islam*. DOI: <https://doi.org/10.20414/mu.v14i2.5575>
- Keputusan Menteri Agama No. 581 Tahun 1999 tentang pelaksanaan UU No.38 tahun 1999, dan Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji No.D/291 Tahun 2000 tentang Pedoman Tehnis Pengelolaan Zakat tentang pengelolaan zakat.
- Larasati, Sri (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Laela, Wijayanti Fitri. (2021). Conceptualization Good Amil Governance In Zakat Institution. February 2021. *Journal of Business Management Review* 2(2):107-135. DOI: <https://doi.org/10.47153/jbmr22.1032021>
- Mubtadi, N. A., & Susilowati, D. (2018). Analysis of Governance and Efficiency on Zakat Distribution: Evidence From Indonesia. *International Journal of Zakat*, 3(2), 1–15. DOI: <https://doi.org/10.37706/ijaz.v3i2.74>
- Naoual Ben Amara And Dr. Larbi Atia, (2016). Toward The Adoption of a Governance Model in Zakat Foundations: The Case of the Algerian Zakat Fund. *International Journal of Business and Management Review (IJBMR)* DOI: <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013>
- Noor, A. H. M., Rasool, M. S. A., Ali, R. M. Y. S. M., & Rahman, R. A. (2015). Efficiency of Islamic Institutions: Empirical Evidence of Zakat Organizations' Performance in Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 282–286. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.195>

- Ridwan, Muhammad. (2005). *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil(BMT)*, cet 2. Yogyakarta: UII Press.
- Sadiyah, Dewi. (2015). *Metode Penelitian Dakwah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saepul, Anam Usep, et all (2019) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* Volume 4, Nomor 2, 2019, 207-224. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. DOI: <https://doi.org/10.15575/tadbir.v4i2.1613>
- Safitri, E (2019). Pengelolaan Masjid Berbasis Kampus Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 10(10): 20-20. DOI : <https://doi.org/10.15575/tadbir.v6i2.1200>
- Saihudin, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(3), 101–113. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.4069>
- Veithzal, Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yani, D. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Humaniora.  
<https://lazismu.org>  
<https://muhammadiyah.or.id>