

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM
MENGELOLA ZAKAT DI LEMBAGA AMIL
ZAKAT NURUL HAYAT JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf



Oleh:

Ida Kasiami
NIM. 204105040022

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM
MENGELOLA ZAKAT DI LEMBAGA AMIL
ZAKAT NURUL HAYAT JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf

Oleh:

Ida Kasiami
204105040022

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
NIP. 196905231998032001

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM
MENGELOLA ZAKAT DI LEMBAGA AMIL
ZAKAT NURUL HAYAT JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi(S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf

Hari : Selasa
Tanggal : 7 Mei 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

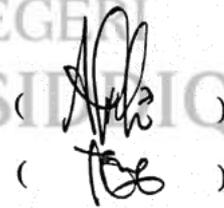


Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E.,M.M.
NIP. 196905231998032001

Luluk Musfiroh, M.AK.
NIP. 198804122019032007

Anggota :

1. Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I.
2. Dr.Hj Nurul Setianingrum, S.E, M.M.



Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812211996031001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt atas rahmat dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Rasa syukur terucap kepada-Nya, yang telah memberikan kemudahan dan pemahaman sehingga karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan. Karya tulis sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Khusus kepada kedua orang tua, ibu Kasiami dan bapak Asmar yang telah merawat, mendidik, dan membimbing, serta selalu mendukung dalam menyelesaikan studi ini.
2. saudara dan teman, yang selalu mendukung dalam segala hal.
3. teman-teman seperjuangan MAZAWA angkatan 2020 yang senantiasa berjuang dari awal hingga akhir, trimakasih sudah mewarnai masa perkuliahan ini
4. untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas bantuan hingga terselesaikannya pengerjaan skripsi ini dengan baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan nikmat yang sangat besar berupa kesehatan, kekuatan hati, dan pikiran kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad saw yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju jalan yang terang benderang yaitu addinul islam.

Skripsi ini berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Ibu Dr. Hj Nurul Setianingrum. S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing dalam penyelesaian karya tulis ini yang bersedia mengarahkan, membimbing dan memotivasi penulis sejak awal hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Khairunnisa Musari,S.T, M.MT. selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Ibu Aminatus Zuhriyah M.SI. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
8. Pihak Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember yang telah memberikan izin untuk penelitian dan memberikan informasi yang telah dibutuhkan
9. Segenap pihak yang tidak mungkin disebutkan, atas bantuannya baik moral maupun material secara langsung atau tidak dalam penyelesaian skripsi ini.

Jember, 27 Mei 2024

Penulis

Ida Kasiami
NIM: 204105040022

ABSTRAK

Ida kasiami, Dr. Nurul Setianingrum, M.M. 2024: *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Mengelola Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember.*

Kata Kunci : Manajemen Sumberdaya Manusia, Peran Manajemen Sumberdaya Mengelola Zakat.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang terpenting bagi perusahaan, ataupun organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan kunci untuk berkembangnya suatu perusahaan ataupun organisasi, adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan dinilai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau lembaga. Pada lembaga yang bergerak dibidang non profit seperti lembaga pengelola zakat sangat mementingkan kepuasan klien.

Fokus penelitian yang dibahas dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola zakat di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember. 2) Bagaimana manajemen pelatihan dan *rekrutmen* amil di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mencari data dan informasi yang berhubungan dengan peran manajemen sumberdaya manusia yang ada di lembaga amil zakat nurul hayat jember. Sesuai dengan fokus penelitian yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dana yang ada di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember. 2) Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Pelatihan dan *Rukrutmen* Sumberdaya Manusia di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

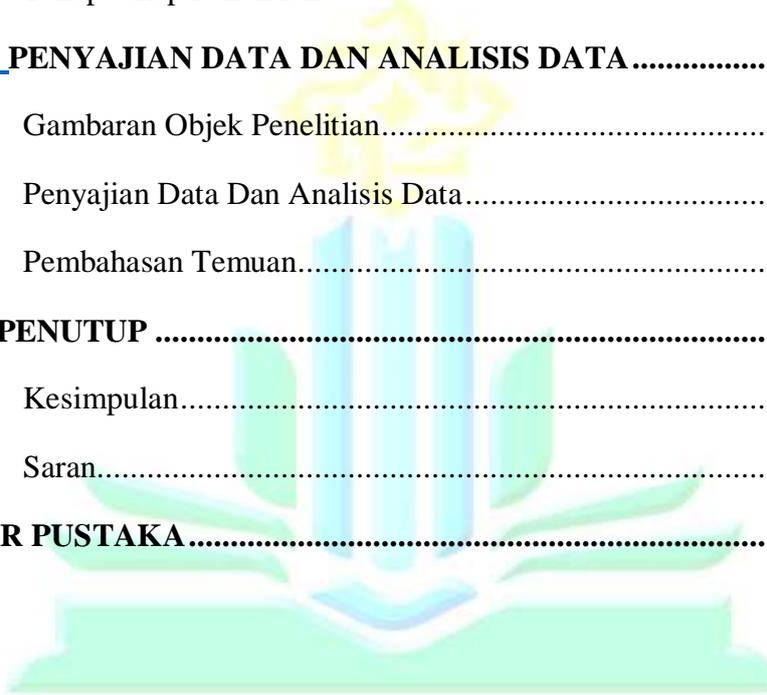
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pendekatann deskriptif. Sementara penentuan subyek penelitian dilakukan menggunakan teknik *purposive*. Kemudian teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian di LAZ Nurul Hayat Jember yaitu 1) peran manajemen sumberdaya manusia untuk memajemen seluruh kegiatan yang ada pada lembaga meliputi mengatur seluruh sumberdaya pengelola lembaga terkait pembagian kelompok, manajemen waktu, dan kontroling untuk meninjau hasil kerja dan sebagai bahan evaluasi serta tolak ukur kinerja. 2) Dalam rekrutmen staf baru di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat semuanya sistematis diselenggarakan oleh pusat, seleksi berkas, tes kemampuan dasar serta HRD berasal daari pusat, jika sudah dinyatakan lolos tahapan tersebut, barulah staf tersebut mengikuti pelatihan di lembaga pusat dengan waktu tertentu yang telah ditentukan oleh pusat, jika sudah terpilih barulah staf baru tersebut akan ditempatkan pada lembaga cabang yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| PENGESAHAN..... | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| ABSTRAK..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Konteks Penelitian | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| E. Definisi Istilah | 6 |
| F. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| A. Penelitian Terdahulu | 13 |
| B. Kajian Teori..... | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 37 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 37 |
| C. Subyek Penelitian | 37 |

| | |
|--|-----------|
| D. Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| E. Analisis Data | 40 |
| F. Keabsahan Data | 43 |
| G. Tahap-tahap Penelitian..... | 44 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA | 46 |
| A. Gambaran Objek Penelitian..... | 46 |
| B. Penyajian Data Dan Analisis Data..... | 51 |
| C. Pembahasan Temuan..... | 57 |
| BAB V PENUTUP | 61 |
| A. Kesimpulan..... | 61 |
| B. Saran..... | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|-------------------------------------|-----|
| 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu..... | 21 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang dimiliki, namun keberhasilan suatu perusahaan/organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam perencanaan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan/ organisasi yang bersangkutan. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi/ perusahaan.²

Untuk merencanakan, mengolah dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu proses dalam organisasi/ perusahaan serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Fokus MSDM terletak pada upaya pengelolaan SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi dan pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda.³ Sumber Daya Manusia merupakan hal yang terpenting bagi perusahaan ataupun organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan kunci untuk berkembangnya suatu

² Benjamin Bukit, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Gorontalo: Zahir Publishing, 2017), 1-2.

³ Priyono, *Manajemene Sumber Daya Manusia* (Surabaya; Zifatama Publisher 2016), 3-4.

perusahaan ataupun organisasi, adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan dinilai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Kurangnya sumber daya manusia yang kompeten pada lembaga amil zakat, menyebabkan kinerja lembaga tidak optimal, terutama pada bagian yang terpenting, yakni pada saat membuat perencanaan strategi untuk menghimpun, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat kepada penerima⁴.

Kualitas sumber daya manusia pengelola zakat dinilai masih kurang baik, karena kurangnya keterampilan dan pemahaman tentang manajemen serta banyaknya anggapan yang menjadikan profesi amil sebagai pilihan karier, ataupun yang menganggap profesi amil sebagai pekerjaan sampingan dan pekerjaan paruh waktu, sehingga anggapan tersebut berdampak pada rendahnya kualitas penghimpunan dana zakat yang diperoleh oleh lembaga/ organisasi pengelola zakat. Memilih sumber daya manusia dengan pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan digeluti merupakan suatu kewajiban agar memperoleh tenaga pekerja yang kompeten dan profesional, sehingga dapat menghadapi kondisi dan situasi apapun yang ada di lapangan dan lingkungan pekerjaan tersebut⁵.

Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember adalah organisasi yang berfokus pada bidang sosial, berperan sebagai perantara bagi individu atau kelompok yang peduli pada pentingnya mengatasi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan fakir miskin. Melalui manajemen sumber daya manusia yang

⁴Ayu Esa ,dkk, "Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan Sumber daya Profesional di Lembaga Zakat Nurul Hayat," *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, no 2 (2021).

⁵Dian Friantoro, dan Khozin Zaki, "Do We Financial Technology for Collecting Zakat," *Jurnal International Conference*, (2018), 230, <https://doi.org/10.37706/iconz.2018.133>.

efektif, lembaga ini berhasil memberdayakan lebih dari 22 ribu orang setiap bulan melalui berbagai program kemanfaatan Nurul Hayat. Prestasi yang dicapai oleh Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat dengan mendistribusikan zakat melalui program-programnya, lembaga ini mampu meringankan beban dan memenuhi kebutuhan para mustahik, sehingga berpotensi besar dalam mengentaskan kemiskinan. Pada pengelolaan dana yang tepat Laznas Nurul Hayat Jember terus mengalami kemajuan dalam setiap perkembangannya. Berikut merupakan pencapaian yang telah diperoleh Laznas Nurul Hayat Jember;

1. Tahun 2013 Laznas Nurul Hayat Jember mendapatkan Award dari Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) sebagai Laz Nasional terbaik.
2. Tahun 2019 Laznas Nurul Hayat mendapatkan Award dari Baznas, sebagai program pendayagunaan ZIS terbaik.
3. Tahun 2022 Laznas Nurul Hayat Jember mendapatkan Award dari Baznas sebagai Program Sosial/Kemanusiaan Terbaik OPZ Skala Nasional melalui program Griya Lansia.

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwasanya Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember dengan program-program kemanfaatan yang dimilikinya dapat membantu untuk meringankan atau memenuhi kebutuhan para mustahik dan dengan adanya program kemanfaatan tersebut yang nantinya akan berdampak terhadap pengentasan kemiskinan. Yang dimana semua berjalannya program tersebut yang merupakan hasil dari jerih payah sumberdaya manusia didalamnya maka untuk itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh dan

membahasnya dengan lebih detail mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengelola zakat dengan judul “**Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelolan Zakat Di Lembaga Nurul Hayat Jember**”. Disana peneliti menemukan berbagai hal, serta aspek pendukung yang menjadi pendukung dalam mendukung penengembangan sumberdaya manusia.

B. Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran manajemen sumberdaya manusia dalam mengelola zakat di Laznas Zakat Nurul Hayat Jember?
2. Bagaimana manajemen pelatihan dan rekrutmen sumberdaya manusia di Laznas Zakat Nurul Hayat Jember?

C. Tujuan Penelitian

Dari pemaparan fokus penelitian yang telah di paparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dana yang ada di Laznas Nurul Hayat Jember.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Pelatihan dan Rukrutmen sebelum menjadi amil di Laznas Zakat Nurul Hayat Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mencakup kontribusi yang akan diberikan setelah penelitian selesai dilakukan. Kegunaan penelitian dapat bersifat teoritis

maupun praktis, seperti manfaat bagi penulis, institusi, dan masyarakat secara luas dan keseluruhan.

Manfaat dengan dilakukannya penelitian ini di antaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi dalam bidang ilmu pengetahuan mengenai peran manajemen sumber daya manusia yang efektif melalui berbagai pelatihan dan tahapan di laznas Nurul Hayat Jember. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dijadikan acuan untuk perbandingan serta penyempurnaan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi, wawasan, dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan dan mengelola dana ziswaf secara efektif di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember.

b) Bagi Pihak Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan contoh dan pelajaran berharga mengenai metode pembiasaan dalam membentuk karakter yang baik dan sesuai bagi amil yang bekerja di lembaga zakat dan wakaf. Temuan ini dapat menjadi teladan bagi lembaga amil zakat lainnya dan masyarakat sekitar..

c) Bagi Pihak Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi staf rekrutmen dalam memilih dan meninjau kinerja staf guna mendukung keberlanjutan kinerja Lembaga Nurul Hayat Jember.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan untuk memperluas pemahaman dan memberikan pengalaman yang sangat berharga serta berguna sebagai referensi mengenai penelitian yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga.

e) Bagi UIN KHAS JEMBER

Penelitian ini akan menjadi sumber referensi tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dana zakat. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber belajar bagi mahasiswa yang ingin memahami secara komprehensif peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga yang khususnya bergerak dalam pengelolaan zakat dan wakaf.

E. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dari uraian definisi istilah yang perlu dipertegas dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen

Manajemen merupakan kombinasi antara aspek ilmiah dan seni dalam mengorganisir serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai bidang studi, manajemen berusaha memahami bagaimana individu dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu dan meningkatkan kerjasama ini demi kepentingan umum. Di sisi lain, manajemen juga dianggap sebagai seni karena kesuksesan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain di bawahnya. Dengan demikian, inti dari manajemen adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, agar dapat bekerja bersama dan mencapai tujuan bersama.⁶

Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, keterlaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataan bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri

⁶ Erin Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, no 2 (2019).

dari kegiatan-kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa para manajer menggunakan semua sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi seperti halnya orang dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Orang (atau sumber daya manusia) adalah sumber daya terpenting bagi setiap organisasi. Tetapi para manajer tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal bila mereka mengabaikan sumber daya atau sumber daya organisasi lainnya.⁷

Dalam hal ini, manajemen diartikan sebagai tindakan seseorang dalam mengatur aktivitas organisasi atau lembaga yang melibatkan manusia, dengan tujuan agar mencapai hasil yang optimal dengan cara yang efektif dan efisien.

2. Mengelola Zakat

Pengelolaan zakat, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan kegiatan yang melibatkan pengumpulan, distribusi, dan pemanfaatan zakat. Di Indonesia, lembaga yang bertanggung jawab atas kegiatan ini adalah lembaga pengelola zakat formal yang memiliki status badan hukum, yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang dibentuk oleh pemerintah serta Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang didirikan oleh masyarakat dan diresmikan oleh pemerintah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi BAZNAS, terdapat bantuan dari Unit

⁷ Armawi, Ayyu Ainin Mustafidah. " Model Pengelolaan Zakat Di Lembaga Amil Zakat (LAS) Sidogiri Cabang Bondowoso." *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*. no. 02 (Desember 2022):39.

Pengumpul Zakat (UPZ), yang merupakan unit organisasi yang dibentuk oleh BAZNAS untuk membantu dalam pengumpulan zakat.⁸

Pengelolaan zakat meliputi penghimpunan dan pendistribusian zakat, yang juga dikenal sebagai fundraising, adalah kegiatan mengumpulkan dana zakat, infak, dan shodaqah serta sumber lainnya dari masyarakat, baik secara individu, kelompok, organisasi, perusahaan, maupun pemerintah. Dana yang terkumpul tersebut kemudian akan didistribusikan melalui program-program yang dimiliki oleh lembaga yang memanfaatkan untuk mustahik.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah segala sesuatu yang memiliki nilai ekonomi dan berguna bagi manusia. Sifatnya dinamis, karena perubahan dalam informasi dan teknologi dapat mengubah sumber daya yang sebelumnya tidak bernilai menjadi berharga dan berguna secara ekonomi. Ini menunjukkan bahwa sifat dinamis sumber daya dipengaruhi oleh perkembangan kebutuhan manusia dan tingkat kemajuan teknologi.⁹

Sumber daya manusia terdiri dari individu yang sudah siap, berkeinginan, bermotivasi, dan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen input yang, bersama dengan modal, bahan baku, peralatan, dan teknologi, diproses melalui manajemen untuk

⁸ Sekertaris Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat.

⁹ Kusnedi, "Pengertian Dan Konsep Dasar Sumber Daya", *PKDP4419/MODUL 1, Ekonomi Sumbedaya Alam*, (2015),13.

menghasilkan output berupa barang atau jasa, dalam rangka mencapai tujuan bersama perusahaan.¹⁰

Sumber daya manusia adalah aset kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi, termasuk lembaga amil zakat yang merupakan contoh organisasi nirlaba yang berfokus pada bidang sosial dan kemanusiaan. Tingkat transparansi yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap tugas lembaga ini. Tugas utamanya adalah mengumpulkan dana dari masyarakat yang mampu (muzakki) dan mendistribusikannya kepada masyarakat yang membutuhkan (mustahik) dalam hal kebutuhan dana.¹¹

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang memberikan kontribusi dalam bentuk kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada perusahaan atau organisasi. Setiap kendala atau masalah yang mereka hadapi akan menjadi tantangan bagi perusahaan atau organisasi. Akibatnya, peran mereka sebagai perencana dan pelaksana berbagai program kegiatan menjadi sangat penting, dan kapasitas ini bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan produktivitas mereka.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan rangkuman yang bersifat untuk sementara, yang berisi tentang gambaran skripsi secara keseluruhan dan

¹⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 6.

¹¹ Nurul Widyawati Islami Rahayu, "Lembaga Amil Zakat, Politik Lokal, Dan Good Governance Di Jember," *Karsa*, no 02, (2014).209

dari sistematika inilah dapat dijadikan satu arahan bagi para pembaca untuk pemahamannya. Gambaran sistematik pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Bab ini menunjukkan pendahuluan

Pendahuluan ini mencakup beberapa sub bab penting. Pertama, latar belakang yang menjelaskan dasar dan alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Kedua, fokus penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi inti permasalahan yang akan dibahas. Ketiga, tujuan penelitian yang ditujukan untuk memperluas pengetahuan yang ada. Keempat, manfaat penelitian yang menguraikan kontribusi yang diharapkan setelah penelitian ini selesai.

BAB II : Bab ini membahas tentang Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Kajian teori akan mengulas teori-teori yang menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian sesuai dengan fokus yang telah ditetapkan.

BAB III : Bab ini menjelaskan pendekatann dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahapan penelitian.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis, pada bab ini akan dipaparkan dan dijelaskan berupa tentang gambaran-gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis data serta pembahasan temuan.

BAB V Penutup

pada bab ini akan dipaparkan yaitu berupa kesimpulan dari penelitian yang dilengkapi dengan saran dari peneliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai landasan bagi peneliti untuk membandingkan hasil serta menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, tinjauan literatur juga membantu menempatkan penelitian yang akan dilakukan dalam konteks yang tepat, sekaligus menunjukkan keunikan atau orisinalitasnya. Bagian ini mencakup hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang diusulkan, yang kemudian diringkas secara singkat, termasuk karya yang telah dipublikasikan maupun yang masih dalam bentuk skripsi, tesis, atau disertasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai orisinalitas dan posisi penelitian yang diinginkan.¹²

1. Jurnal penelitian oleh Saiful Afor, Fajri Arkiang, dan rekan-rekan dengan judul "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" menyimpulkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Babu Rahman Aloindonu dilaksanakan secara normatif, namun tidak transparan. Dalam penerapan maupun proses manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi, baik karyawan maupun tenaga pendidik tidak sepenuhnya

¹² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Press, 2015), 45-46.

terlibat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata melalui tulisan, lisan, atau wawancara. Narasumber penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, wakil kepala madrasah bidang humas, tenaga pendidik yang sudah lama mengabdikan, serta tenaga pendidik yang baru mengabdikan. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Babu Rahman Aloindonu, RT/RW 004/002, Dusun I, Desa Alila Selatan, Kecamatan Alor, Kabupaten Alor.¹³

2. Jurnal oleh Renya Rosari, Pandu Adi Cakranegara, dan rekan-rekan berjudul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi" bertujuan untuk merujuk pada penelitian sebelumnya oleh Manikan pada tahun 2020, yang hasilnya menunjukkan bahwa implementasi program badan usaha milik desa di Gunung Kidul belum berjalan dengan baik. Kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa peningkatan sumber daya manusia dalam manajemen keuangan harus dilakukan secara berkelanjutan dengan memberikan sosialisasi mengenai aplikasi digital untuk mengelola keuangan BUMDes. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan manajemen sumber daya manusia dari tahun ke tahun sebagai dampak dari inovasi berkelanjutan.¹⁴

¹³ Saiful Afor, Fajri Arkiang, Ma'aruf Ishak Ola, dkk, "Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan" *Alor Jurnal*, no. 2 (September 2022).

¹⁴ Renya Rosari, Pandu Adi Cakranegara, Ratih Pratiwi, dkk, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi" *Jurnal Nasional Owner Riset dan Jurnal Akuntansi* (2022).

3. Jurnal penelitian oleh Fatimah Az Zahro berjudul "Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan di Bidang Pendidikan di MTs Salafiyah Kota Cirebon" bertujuan untuk meneliti manajemen pendayagunaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala madrasah. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tersebut belum maksimal, sehingga penyelenggaraan pendidikan belum mencapai hasil yang diharapkan dalam hal efektivitas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji keberlangsungan manajemen pendayagunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen pendayagunaan sumber daya manusia di MTs Salafiyah Kota Cirebon secara umum sudah baik, namun perencanaan sumber daya manusia masih terbatas pada analisis internal dan belum terhubung dengan analisis kebutuhan serta analisis eksternal untuk mencapai standar kompetensi lulusan.¹⁵

4. Vina Maratus Sholihah dalam jurnal penelitiannya membahas "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Pergantian Karyawan" dengan fokus pada proses seleksi pegawai di Universitas Negeri Malang. Sebelum masuk ke proses seleksi, pelamar harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya langkah-langkah yang harus dijalani

¹⁵ Fatimah Az Zahro, "Manajemen pendayagunaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di MTs salafiyah kota cirebon". *Jurnal Jurnal ilmiah kajian islam*, (2020).

dalam proses seleksi pegawai, dengan penukaran persyaratan pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat dipertimbangkan karena dapat berdampak pada instansi maupun kinerja pegawai setelah diterima. Hambatan yang dihadapi adalah alokasi dana atau anggaran bagi calon pegawai, yang telah ditentukan oleh kementerian.¹⁶

5. Nurul Hidayati Murtafiah dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)" bertujuan untuk menganalisis dan mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di Institut Agama Islam An Nur Lampung, serta manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di institusi yang sama, serta mengevaluasi mutu lulusan di sana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan sumber daya pendidik dilakukan melalui analisis kebutuhan dosen dalam bidang studi yang relevan, pendataan kompetensi dosen, evaluasi kinerja, perencanaan yang sesuai, dan program peningkatan mutu melalui rekrutmen dosen. Upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia di IAI An Nur Lampung dilakukan dengan baik, baik berdasarkan instruksi dari rektor maupun inisiatif dari para dosen sendiri untuk meningkatkan kualitas

¹⁶ Vira Maratus S, " Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Pergantian Karyawan" *Jurnal Universitas Malang* (2022)

diri. Sistem rolling posisi pekerjaan juga diterapkan untuk memberikan pengalaman dan keterampilan yang lebih kepada para dosen.¹⁷

6. Jurnal penelitian oleh Mukhlison Effendi dan Sulistyorini berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam" bertujuan untuk menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia agar citra lembaga tersebut menjadi baik. Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia, pengembangan sumber daya manusia perlu mengalami kemajuan dalam pembangunan daripada hanya bertahan pada keadaan yang sudah ada. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kualitasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Pendidikan dianggap sebagai salah satu upaya utama dalam pengembangan sumber daya manusia, mengingat bahwa pendidikan mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas yang menjadi faktor kunci dalam pembangunan..¹⁸
7. Jurnal penelitian oleh Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah dengan judul "Strategi Pengembangan SDM Karyawan Commanditaite Vennootschap dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya" bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh CV. Barokah Jaya Hikmah di Waru, Sidoarjo.

¹⁷ Nurul Hidayati Murtafiah "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)" *Jurnal Pendidikan Islam* no. 02 (Agustus 2021)

¹⁸ Mukhlison Effendi dan Sulistyorini " Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam" *jurnal southeast Asian Journal of Islamic*, no. 1 (2021), <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>

Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui strategi pendampingan, dinilai efektif oleh perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari peningkatan pendapatan bulanan perusahaan dan pemahaman bahwa strategi pendampingan lebih efisien dalam mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan, sehingga perusahaan dapat memprioritaskan kebutuhan lainnya. Para karyawan di perusahaan tersebut juga merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka karena adanya ikatan emosional antar karyawan yang terbentuk melalui proses pendampingan.¹⁹

8. Jurnal penelitian oleh Jordan Saputra Sempo, Alden Laloma, dan Very Y. Londa berjudul "Efektivitas Mengelola Dana Kelurahan dalam Rangka Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado" bertujuan untuk mendeskripsikan aspek-aspek dalam pengelolaan alokasi anggaran kelurahan untuk membangun sarana dan prasarana, yang didelegasikan kepada kelurahan sebagai ujung tombak pemerintah dalam mengelola dana di tingkat kelurahan. Hal ini diharapkan dapat membuat seluruh masyarakat merasakan peningkatan kualitas hidup mereka. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan alokasi anggaran kelurahan untuk pembangunan sarana dan prasarana di Kelurahan Malalayang, Kecamatan Malalayang, Kota Manado dinilai belum optimal..²⁰

¹⁹ khoiril Umam, Akhmad Yunan Atho'illah, "Strategi Pengembangan SDM Karyawan CV Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya" *.Jurnal Manova*, no 1, 2021

²⁰ Jordan Saputra Sempo, Alden Laloma, dan Very y. "Efektivitas Mengelola Dana Kelurahan Dalam Rangka Peningkatan Sarana dan Prasana dan Pemberdayaan Masyarakat di

9. Skripsi oleh Tiwi Hartanti, berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam," menunjukkan bahwa peran manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini terbukti dari peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun dengan menerapkan manajemen di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang mewajibkan agama Islam dan kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik. Proses rekrutmen dilakukan secara adil dan bebas dari kecurangan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), serta pelatihan rutin diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. BPRS memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi dan berprestasi dengan batik, mendorong mereka untuk mengadopsi nilai-nilai dan akhlak Islami dalam pekerjaan, seperti kejujuran, amanah, integritas, dan spiritualitas yang tinggi.²¹

10. Jurnal penelitian oleh Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa, berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pecet," bertujuan untuk mendeskripsikan, menelaah, dan menganalisis penyusunan program pendidikan yang memberikan kualitas pembelajaran yang telah dirancang oleh guru. Kesimpulan dari penelitian

Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado” *Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, (2020) syekhnurjati.ac.id

²¹ Tiwi Hartanti, ” Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro usaha bandar lampung dalam persepektif islam” (Skripsi, IAIN METRO Lampung, 2020).

ini adalah bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan pendidikan sangat penting. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik, terarah, dan terprogram, meningkatkan mutu pendidikan akan sulit dicapai. Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, termasuk pengembangan tenaga kependidikan.²²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

²² Chusnul Chotimah, Khoirun Nisa, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pecet", *Jurnal Relawan Indonesia* 2, no 1 (Oktober 2019).

Tabel 2.1
Tabel Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

| No | Nama dan Tahun | Perbedaan | Persamaan |
|----|---|--|------------------------------|
| 1 | Saiful Afor, Fajril Arkiang. dkk, (Jurnal Penelitian. vol. 11, no 2, 2022 | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui efektifitas manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan | Metode Penelitian Kualitatif |
| 2 | Renya Rosari, Pandu Adi Cakranegara A. dkk, (Jurnal nasional owner riset dan jurnal akuntansi 2022) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui apakah BUMDes ini memiliki perkembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan | Metode Penelitian Kualitatif |
| 3 | Fatimah Az Zahro. (Jurnal ilmiah kajian islam 2022) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui bahwa manajemen pendayagunaan SDM yang dilakukan kepala madrasah apakah sudah termaksimalkan | Metode Penelitian Kualitatif |
| 4 | Vira Maratus S. (Jurnal Universitas Malang 2022) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana proses seleksi sumberdaya manusia di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Negeri Malang | Metode Penelitian Kualitatif |
| 5 | Nurul Hidayati Murtafiah. (Jurnal Pendidikan Islam 2021) | a). Objek dan lokasi penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui analisis mengenai pengembangan SDM sebagai tenaga pendidik | Metode Penelitian Kualitatif |
| 6 | Mukhlison Effendi dan Sulistyorini. (Southeast Asian Jurnal of Islamic Education Management 2021) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui pentingnya pengembangan SDM agar menciptakan citra lembaga yang baik | Metode Penelitian Kualitatif |
| 7 | Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah. (Jurnal MANOVA Volume | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk menganalisa bagaimana strategi pengembangan SDM yang | Metode Penelitian Kualitatif |

| | | | |
|----|--|---|------------------------------|
| | IV, Nomor 1 2021) | telah diterapkan | |
| 8 | Jordan Saputra Sempo. dkk, (Jurnal ilmiah kajian Islam 2020) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mendeskripsikan aspek dalam mengelola alokasi anggaran kelurahan untuk membangun sarana serta prasara | Metode Penelitian Kualitatif |
| 9 | Tiwi Hartanti (Skripsi IAIN METRO 2020) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan untuk mengetahui peran manajemen SDM yang berbasis syariah dalam rangka upaya peningkatan kinerja BPRS Agro Usaha Bandar Lampung | Metode Penelitian Kualitatif |
| 10 | Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa. (Jurnal UNWAHA Jombang, 2019) | a). Lokasi dan objek penelitian b). Bertujuan sebagai mendeskripsikan, menelaah, dan menganalisis penyusunan program-program pendidikan dan memeberikan kualitas pembelajaran yang sudah dirancang oleh guru | Metode Penelitian Kualitatif |

Sumber : Data diatas diolah oleh peneliti

Berdasarkan data yang disajikan, peneliti menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat cabang Jember. Lembaga ini merupakan lembaga non-profit yang beroperasi dengan prinsip kemaslahatan umat. Penelitian terdahulu, sebaliknya, mengambil objek yang berada di luar kota Jember dan cenderung terkait dengan lembaga profit yang umumnya berada di bawah naungan pemerintah seperti sekolah dan kelurahan. Namun, kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan yang secara keseluruhan membahas tentang

pengelolaan atau peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau lembaga.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM melibatkan pengelolaan individu atau kelompok pekerja dalam suatu organisasi, mencakup penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan. Strategi penerapan fungsi manajemen dalam MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan evaluasi dalam setiap aspek operasional, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, kompensasi, hingga manajemen hubungan industrial dan pengakhiran hubungan kerja. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.²³

Sebagai bagian integral dari upaya mencapai tujuan organisasi, manajemen SDM melibatkan pengorganisasian sumber daya manusia melalui pendekatan yang sistematis, dimulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, analisis jabatan, dan tahapan berikutnya. Seleksi, sebagai salah satu elemen penting, diikuti oleh

²³ Guruh Dwi Pratama “ *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*” diterbitkan oleh Cipta Media Nusantara,

https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/Xk5NEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover

tindakan lanjutan seperti penempatan kerja, yang kemudian diikuti oleh evaluasi kinerja. Standar yang jelas diperlukan untuk menilai kualitas pekerjaan para karyawan, sementara motivasi diperkuat melalui skema kompensasi dan penghargaan lainnya, yang ditetapkan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan. Pengembangan SDM mencakup pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan lainnya, dengan fokus utama pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Program-program pengembangan SDM ini disesuaikan dengan kebutuhan dan evolusi organisasi.²⁴

2. Manajemen Amil Zakat

a). Tingkat Perkembangan Amil Zakat

Tingkat perkembangan amil zakat ada dua faktor, yaitu:

1). Mampukah ia melakukan pekerjaannya

Faktor ini berkaitan dengan aspek individual yang unik, seperti tingkat keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki oleh setiap orang. Karakteristik ini sangat khas untuk masing-masing jenis pekerjaan.

2). Maukah ia mengerjakan pekerjaan itu

Faktor kedua ini berhubungan dengan tingkat motivasi, antusiasme, minat, tekad, dan keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

²⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya; Zifatama Publisher 2016), 11-12.

Karakteristik ini juga bersifat pribadi dan mungkin berbeda-beda antara individu, situasi, dan jenis pekerjaan.

Tak peduli seberapa tinggi posisi seseorang dalam struktur organisasi yang Anda pimpin, sebagai pemimpin, upaya meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal adalah penting. Ini juga menjadi prioritas utama bagi seorang pemimpin, sehingga mereka dapat memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahannya dan pada akhirnya memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada hal-hal yang lebih strategis.²⁵

b). Mempertahankan Kemampuan dan Kemauan Kerja Para Amil Zakat

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

kerja para amil zakat, yakni:

- a. Semakin banyak jenis keterampilan yang diperlukan dalam suatu tugas, semakin tinggi motivasi individu untuk menyelesaikannya.
- b. Tingkat motivasi seseorang untuk menjalankan tugas dipengaruhi oleh seberapa pentingnya tugas tersebut bagi kehidupan dan lingkungannya.
- c. Keterangannya tugas sebagai satu kesatuan yang terperinci memengaruhi motivasi seseorang untuk menyelesaikannya.

²⁵ Kementerian Agama, *Manajemen Mengelola Zakat*, 35.

d. Tersedianya umpan balik selama pelaksanaan tugas memengaruhi motivasi seseorang, karena mereka dapat menilai hasil kerja mereka dan membandingkannya dengan hasil kerja orang lain.

Faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disebut sebagai faktor-faktor kunci yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja seorang amil zakat. Dengan memahami hal ini, Anda dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan Anda sambil juga memupuk semangat dan produktivitas para Tenaga Mengelola (amil zakat) yang Anda pimpin.²⁶

c). penempatan amil zakat sesuai dengan kemampuan kompetensi yang dimiliki.

Kriteria penempatan amil zakat yang sesuai dengan kompetensi ini adalah untuk memastikan bahwa organisasi yang Anda pimpin dapat menempatkan, mengelola, dan mengembangkan para amilin sehingga mereka dapat memanfaatkan potensi mereka sepenuhnya sesuai dengan misi, strategi, dan rencana kerja keseluruhan organisasi secara merata. Penempatan Tenaga Mengelola (amilin) bertujuan untuk mencapai kesuksesan organisasi dan pribadi. Sistem ini diterapkan dalam tugas penugasan, pengembangan, dan penilaian

²⁶ Kementerian Agama, *Manajemen Mengelola Zakat*, 41.

komitmen amil terhadap tugas mereka, dengan tujuan mendorong kontribusi efektif dari semua anggota amil agar mereka dapat menggunakan kemampuan terbaik mereka. Lebih lanjut, sistem ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tinggi, menunjukkan kompetensi inti, serta membantu pencapaian rencana kerja dan memastikan kelangsungan organisasi.

Sistem ini digunakan untuk menilai lingkungan manajemen organisasi dalam mengelola zakat, memahami kebutuhan kapabilitas dan kapasitas amil, serta memastikan bahwa kebutuhan untuk pelaksanaan tugas organisasi terpenuhi. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang memungkinkan pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien.²⁷

d). Memahami Perbedaan Kepribadian Pera Amil Zakat

Ada beberapa ciri perbedaan kepribadian seseorang yang disesuaikan dengan reaksi terhadap gaya kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

a. Ciri Kepribadian Penggerak

Orang dengan ciri kepribadian yang mengutamakan ke singkatan, praktis, dan langsung pada intinya, serta tidak suka bertele-tele. Mereka memiliki tingkat kesabaran yang rendah dan ingin segera memahami inti permasalahan atau tujuan

²⁷ Kementerian Agama, *Manajemen Mengelola Zakat*, 41,

pembicaraan. Individu dengan sifat ini cenderung ingin mendapatkan umpan balik secara cepat mengenai kinerja dan hasil kerja mereka.

b. Ciri Kepribadian Pemikir

Orang dengan kepribadian ini cenderung lebih banyak berfikir, karna disegala sesuatu yang terjadi didalam hidupnya, ia akan berfikir secara terus menerus, segala tindakannya selalu melibatkan pikirannya, cenderung lebu berhati-hati dalam mengambil keputusan, tindakan dan sikap. Bagi para pemikir, segala sesuatu yang berjalan dan bergerak dalam suatu alur kegiatan dan dari satu kejadian beruntun ke kejadian berikutnya.

c. Ciri Kepribadian Perasa

Individu dengan karakteristik ini umumnya sangat peduli terhadap orang lain, sehingga dalam setiap tindakan yang dilakukan, mereka selalu mempertimbangkan dampaknya terhadap pemikiran dan perasaan orang lain.

d. Ciri kepribadian penggagas

Orang dengan kepribadian ini selalu merasa ingin tahu, dan bagi mereka, setiap tindakan seharusnya terkait dengan sesuatu yang memiliki dampak lebih besar, seperti gagasan atau cita-cita. Mereka cenderung mencoba

menghubungkan setiap tindakan dengan visi yang lebih luas, meskipun itu melibatkan hal-hal yang sederhana..

Selain beberapa ciri kepribadian yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat dua jenis kepribadian yang sering dikenali dan diperbincangkan di antara anggota organisasi non-profit, khususnya dalam lembaga pengelola zakat, yaitu kepribadian pencetus atau pendiri dan pemelihara atau pengelola.²⁸

3. Mengelola Zakat

Pada dasarnya, manajemen organisasi pengelola zakat melibatkan aktivitas mengatur zakat, termasuk pengumpulan, pendistribusian, dan penggunaannya. Keberhasilan organisasi dalam mengelola zakat dinilai dari kemampuannya dalam menyalurkan dana tersebut kepada yang berhak secara tepat sasaran, serta dapat dipertanggung jawabkan.

Dengan melihat fungsi mutlak tersebut, maka lingkup dari manajemen keuangan organisasi mengelola zakat adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan keuangan organisasi mengelola zakat

Direalisasikan melalui perencanaan anggaran dan keinginan organisasi untuk mengelola zakat secara terperinci dan teratur, yang meliputi hal-hal berikut.

- a. Berapa banyak dan dari mana serta jenis dana yang dituju untuk dikumpulkan, serta berapa jumlah dana yang dibutuhkan untuk mengumpulkannya, termasuk biaya promosi dan penyuluhan..

²⁸ Kementrian agama., *manajemen mengelola zakat*, 44

- b. Berapa jumlah dana yang akan disalurkan, biaya yang terlibat dalam proses penyaluran, dan berapa banyak penerima manfaat yang akan menerima dana tersebut.
- c. Berapa jumlah dana operasional yang diperlukan untuk melaksanakan seluruh kegiatan organisasi.²⁹

2. Mengelola keuangan Zakat

Diperlukan kebijakan sebagai panduan yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi di dalamnya dalam menjalankan semua kegiatan pengumpulan, penyaluran, dan pengelolaan saldo dana.

1. Pengendalian (*control*)

- a. Terdapat pengendalian atas semua kegiatan penerimaan, penyaluran, dan pengelolaan saldo dana, yang direalisasikan melalui sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi terkait.
- b. Pengendalian ini difokuskan pada pemantauan dan evaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan..
- c. Pengendalian tersebut bertujuan untuk mengawasi dan menilai tingkat kepatuhan anggota organisasi terhadap kebijakan yang telah ditetapkan dan diberlakukan..
- d. Terdapat mekanisme akuntabilitas kepada para stakeholder, seperti donatur, masyarakat, manajemen, anggota organisasi, pemerintah, dan pihak terkait lainnya.

²⁹ Kementerian agama., *manajemen mengelola zakat*, 67

Perencanaan dijalankan melalui penyusunan rencana strategis lembaga yang mencakup visi, misi, dan tujuan organisasi, serta memfasilitasi penetapan sasaran jangka panjang, menengah, dan pendek. Sasaran jangka pendek ditetapkan setiap tahun melalui penyusunan rencana anggaran dan kegiatan. Dengan adanya rencana anggaran dan kegiatan tahunan, organisasi memiliki target yang konkret untuk dicapai, yang membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Anggaran adalah suatu rencana terstruktur yang mencakup semua kegiatan yang diukur dalam satuan uang tunggal, dan berlaku untuk jangka waktu tertentu di masa depan. Oleh karena itu, anggaran memiliki beberapa karakteristik, yaitu sebagai berikut :

- a. Dinyatakan dalam suatu keuangan
- b. Umumnya mencakup kurun waktu satu tahun
- c. Anggaran melibatkan komitmen dari manajemen, di mana manajer menyetujui untuk bertanggung jawab dalam mencapai sasaran yang telah dianggarkan.
- d. Rancangan anggaran diperiksa dan disahkan oleh atasan yang memiliki tanggung jawab lebih besar daripada pelaksana anggaran..
- e. Setelah disetujui, anggaran tersebut hanya dapat diubah dalam situasi-situasi khusus.
- f. Dilakukan secara rutin untuk membandingkan kinerja keuangan aktual dengan anggaran, serta menganalisis dan menjelaskan penyimpangan yang terjadi secara detail.

Dalam penyusunan anggaran, setiap organisasi pengelola zakat dapat memilih dari setidaknya tiga pendekatan. Salah satunya adalah menetapkan target penghimpunan terlebih dahulu, kemudian menetapkan target penyaluran berdasarkan hasil target penghimpunan tersebut. Dalam pendekatan ini, target penyaluran sangat bergantung pada target penghimpunan, yang dapat membuat program penyaluran menjadi sangat konservatif.

- a. Dalam pendekatan lain, organisasi pengelola zakat dapat memilih untuk menetapkan target penyaluran terlebih dahulu. Setelah itu, dari seluruh kebutuhan penyaluran, ditetapkan target dana yang harus dihimpun. Dengan pola ini, bagian penyaluran menjadi lebih kreatif dalam merancang program penyaluran, sehingga kemungkinan mustahik yang dapat dibantu menjadi lebih banyak. Program penyaluran didasarkan pada kebutuhan program dan situasi nyata mustahik.
- b. Menetapkan target penghimpunan dan penyaluran dengan mengacu pada perolehan dan penyaluran tahun sebelumnya adalah pendekatan yang realistis, tetapi cenderung konservatif. Hal ini dapat menghambat inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan program karena kurangnya ruang untuk terobosan baru.

Manajemen keuangan dapat diwujudkan melalui pembuatan kebijakan yang mencakup semua aktivitas organisasi, termasuk penerimaan dana dari kegiatan pengumpulan, penggunaan dana dari

kegiatan penyaluran, dan pengelolaan saldo dana. Kebijakan ini mencakup panduan umum dan teknis untuk pelaksanaannya. Dari kebijakan tersebut, dibuat serangkaian sistem dan prosedur yang lebih rinci untuk pelaksanaan praktisnya adalah sebagai berikut:

a. Penghimpunan

Kebijakan mengenai kegiatan penghimpunan mencakup penentuan jenis dan cara dana yang diterima. Organisasi pengelola zakat harus memutuskan jenis dana yang akan diterima, mengingat setiap jenis dana memiliki karakteristik dan konsekuensi terkait pengendalian yang berbeda. Selain zakat, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, jenis dana yang dapat diterima oleh organisasi pengelola zakat termasuk beberapa hal berikut :

1. Infak,
2. Sedekah,
3. Dana sosial keagamaan lainnya.

Dalam kebijakan yang telah dirumuskan, disarankan untuk menyertakan definisi dan batasan dari setiap jenis dana serta metode penerimaannya. Dana dapat diterima melalui berbagai cara, termasuk melalui lembaga perbankan, secara tunai, atau melalui wesel. Penerimaan tunai bisa melalui proses langsung di loket oleh donatur atau melalui pengambilan dana oleh petugas yang ditunjuk. Dana

tersebut bisa berupa uang tunai, cek, atau barang berharga seperti emas.³⁰

Dalam menentukan jenis dan metode penerimaan dana, organisasi pengelola zakat sebaiknya memperhitungkan kenyamanan donatur, efektivitas operasional, dan efisiensi biaya pengumpulan. Penting bagi organisasi untuk memilih jenis dana, menetapkan sasaran penerima zakat, menentukan program penyaluran yang diutamakan, dan memilih lokasi operasional dengan cermat.

b. Penyaluran

Kebijakan pengendalian penyaluran dana harus komprehensif, mencakup berbagai aspek seperti penerimaan dana, bidang sasaran, jenis penyaluran, penggunaan dana, dan pertanggungjawaban pengelolaan dana tersebut.

c. Penerimaan dana

Dana dialokasikan kepada delapan (8) golongan yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an, yaitu fakir, miskin, orang yang berhutang, petugas pengelola zakat, orang yang memeluk agama Islam baru, orang yang sedang mengalami kesulitan, pejuang dalam jalan Allah, dan musafir yang terputus perjalanan.

d. Bidang sasaran program

Organisasi pengelola zakat perlu membuat kebijakan yang mempertimbangkan keterbatasan sumber daya, efektivitas, dan

³⁰ Kementerian Agama., *manajemen mengelola zakat*, 74.

ketepatan sasaran. Dalam menetapkan bidang sasaran program, penting untuk memperhatikan kebutuhan dasar penerima zakat di sekitar wilayah organisasi, menetapkan prioritas penerima yang membutuhkan bantuan, dan menentukan jenis bantuan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.³¹

4. Lembaga Amil Zakat

LAZ, atau Lembaga Amil Zakat, merupakan badan yang didirikan oleh masyarakat dengan tujuan mengelola proses pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan zakat. Pembentukan LAZ harus mendapatkan persetujuan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh menteri.

Izin pembentukan LAZ harus memenuhi seluruh persyaratan yang paling sedikit adalah sebagai berikut :

1. Terdaftar sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang kemasyarakatan islam yang mengelola dibidang pendidikan, dakwah islami dan sosial.
2. Organisasi yang berbentuk lembaga yang berbadan hukum.
3. Mendapat surat rekomendasi dari BAZNAS.
4. Memiliki pengawasan yang berbasis syariah.
5. Memiliki kemampuan yang mumpuni di bidang teknis, administrasi dan keuangan untuk melaksanakan seluruh kegiatannya di dalamnya.
6. Bersifat nirlaba dan non profit.

³¹ Kementerian Agama, *Manajemen Mengelola Zakat*, 76.

LAZNAS harus memiliki program-program yang bertujuan untuk memanfaatkan zakat demi kesejahteraan umat. Setiap aktivitas pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan zakat yang dilakukan oleh LAZNAS harus dilaporkan secara berkala kepada BAZNAS setelah melalui proses audit. LAZNAS yang memiliki cakupan nasional dapat membuka perwakilan di setiap provinsi dengan izin tertulis dari kepala kanwil Kementerian Agama setempat. Untuk mendapatkan izin pembukaan perwakilan, LAZNAS harus mengajukan permohonan tertulis kepada kepala kanwil Kementerian Agama provinsi dengan melampirkan dokumen-dokumen yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- a. Izin pembentukan LAZNAS dari Menteri Agama;
- b. Memiliki rekomendasi dari BAZNAS Provinsi;
- c. Memiliki data mukzaki dan mustahik;
- d. Program penggunaan zakat bagi kesejahteraan umat.³²

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³² Kementerian Agama, *Manajemen Mengelola Zakat*, 30.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali dan memahami makna yang terkandung dalam pengalaman individu atau kelompok terkait dengan masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian melibatkan pembuatan pertanyaan penelitian, pengumpulan data dari partisipan, analisis data secara induktif untuk mengidentifikasi tema, dan memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh.

Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau gambaran, tanpa penekanan pada angka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan dideskripsikan agar mudah dipahami oleh orang lain.³³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di alamat Jl. Hayam wuruk XIX No 200B Gerdu, Sempusari, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

Penelitian ini akan melibatkan penelitian langsung di lokasi tersebut.

C. Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian merujuk pada tempat atau individu yang menjadi sumber informasi untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive* dalam menentukan subjek penelitian, yaitu teknik di mana

³³ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 7.

sampel data dipilih berdasarkan orang yang dianggap paling berpengetahuan tentang masalah yang sedang diteliti.³⁴

Dalam penelitian ini, sumber informasi utama dipilih berdasarkan keahlian dan pemahaman mereka terhadap segala aktivitas yang terjadi di lembaga tersebut. Informan yang akan dipilih oleh peneliti mencakup:

- a. Abdul Latip, S.Hi sebagai ketua cabang lembaga
- b. Rofiqoh Yuistiowati, S.E sebagai administrasi Zakat, infaq, dan shadaqoh.
- c. Aryudi Irawan, S.T sebagai staf pengelola program-program.
- d. Rofiqoh Yulistiowati S.E admin keuangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data merupakan tahap awal yang sangat strategis dalam penelitian karena tujuannya adalah memperoleh data yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengumpulan data kualitatif melibatkan deskripsi-detail dari data, seperti hasil wawancara atau observasi, yang kemudian dikategorikan dalam bentuk lain seperti foto, dokumen, artefak, dan catatan lapangan. Berikut adalah teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Teknik Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan indra manusia, seperti penciuman, penglihatan, atau

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2023), 96.

pendengaran, untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Hasil dari observasi ini berupa deskripsi mengenai peristiwa, kejadian, aktivitas, atau objek yang diamati. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai suatu peristiwa atau kejadian.³⁵

Peneliti melakukan observasi di Laznas Nurul Hayat Jember dengan cara mengamati dan mencatat data secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan gambaran tentang Laznas Nurul Hayat Jember serta mendapatkan informasi dan mengetahui secara langsung kegiatan Laznas Nurul Hayat Jember

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu pertemuan antara dua individu untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab tentang topik tertentu, sehingga memungkinkan konstruksi makna dalam topik tersebut. Teknik pengumpulan data ini bergantung pada laporan individu tentang diri mereka sendiri, keyakinan pribadi, atau pengetahuan yang mereka miliki dan pelajari.³⁶

Hasil data wawancara yaitu mengenai tahapan yang akan dilalui oleh staf Laznas Nurul Hayat Jember sebelum diterima bekerja di Lembaga, serta mengenai mengelola dana zakat yang didapat dari donatur yang nantinya akan disalurkan kepada mustahik melalui program yang ada di Laznas Nurul Hayat Jember.

³⁵ Muhammad Rizal Pahleviannur Dkk., 130.

³⁶ Muhammad Rizal Pahleviannur Dkk., 124.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah serangkaian teknik yang digunakan untuk mengungkap fakta dan data yang tersimpan dalam bahan-bahan dokumentasi. Data ini terdiri dari berbagai laporan, artefak, foto, dan sebagainya. Studi dokumen sering digunakan sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian.³⁷

Dengan menggunakan teknik dokumentasi tersebut peneliti dapat melampirkan bukti-bukti seperti dokumentasi dan wawancara di Laznas Nurul Hayat Jember, dokumentasi kegiatan yang sedang berlangsung yang mendukung penelitian dengan nyata yang berupa *paper*.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses yang melibatkan pencarian, pengumpulan, dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumen atau berita dari berbagai media. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat disusun secara komprehensif dan mudah dipahami, sehingga informasi yang diperoleh dapat disampaikan dengan tepat kepada orang lain.³⁸

Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan model *interaktif*. Proses penganalisaan data ini akan terus dilakukan sampai dengan memperoleh data jenuh. Kejenuhan dapat ditandai

³⁷ Muhammad Rizal Pahleviannur Dkk., 133.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2023), 130.

dengan tidak diperolehnya data atau informasi baru. Terdapat empat proses dalam melakukan analisis data dengan cara sebagai berikut:³⁹

1. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Dalam penelitian dengan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya (triangulasi). Proses pengumpulan data ini dapat berlangsung selama beberapa hari hingga beberapa bulan, menghasilkan data yang berlimpah dan beragam. Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan eksplorasi umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, mencatat semua yang dilihat dan didengar. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang sangat banyak dan bervariasi.

Peneliti disini mengumpulkan data sebanyak-banyaknya, data yang dikumpulkan disini berupa data yang berada di lapangan ataupun data yang dengan mudah di akses di *website* Laznas Nurul Hayat, data yang berada di lapangan didapat menggunakan teknik observasi dan dokumentasi.

2. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses merangkum, memilih, dan menyoroti informasi yang dianggap penting, serta memusatkan perhatian pada aspek-aspek utama. Bentuk analisis dalam reduksi data meliputi penyatuan, pengelompokan, pengarahan, serta pembuangan

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 132.

data yang dianggap tidak relevan. Dengan cara ini, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data berikutnya.

Seluruh data yang telah dikumpulkan oleh peneliti ini, dianalisis oleh peneliti guna mendapatkan data yang benar-benar berhubungan dengan judul penelitian peneliti, dalam hal ini data yang digunakan yakni data mengenai manajemen sumberdaya manusia dan mengelola zakat yang berada di Laznas Nurul Hayat Jember.

3. Penyajian data (*Display Data*)

Penyajian data oleh peneliti bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap gambaran dari bagian-bagian tertentu. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data paling sering dilakukan melalui teks naratif. Penyajian data ini membantu dalam memahami situasi yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

Seluruh data yang telah peneliti analisis akan disajikan dengan teks yang bersifat naratif dan dalam penjabaran yang jelas, peneliti disini menjabarkan tentang manajemen sumberdaya manusia dalam mengelola zakat di Laznas Nurul Hayat Jember.

4. Penarikan kesimpulan (*Verification*)

Penarikan kesimpulan didasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan dianalisis secara menyeluruh. Kesimpulan ini berupa deskripsi atau gambaran tentang objek yang sebelumnya

kurang jelas atau samar, sehingga setelah penelitian dilakukan menjadi lebih terang dan jelas.

Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data-data yang telah terkumpul, seperti data observasi dan wawancara sehingga dapat disimpulkan Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember menggunakan sumberdaya manusia yang benar-benar dapat bekerja dibidangnya yang telah dibuktikan dengan berhasilnya dilalui seluruh tahapan-tahapan dalam rekrutmen dan pelatihan kerja tersebut.

F. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian memenuhi kriteria validitas. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dianggap valid jika tidak ada perbedaan antara laporan peneliti dan kenyataan yang terjadi pada objek yang diteliti. Validitas data yang digunakan peneliti dicapai melalui triangulasi. Triangulasi adalah proses pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai metode dan waktu yang berbeda. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, yang merupakan cara untuk memeriksa data yang telah diperoleh dari berbagai sumber secara menyeluruh.⁴⁰

Peneliti mencocokkan antara data yang telah diperoleh peneliti dengan data yang sebenarnya di lokasi, peneliti telah mengecek bahwa data mengenai manajemen sumberdaya manusia dan mengelola zakat pada

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 189.

Laznas Nurul Hayat Jember benar adanya seperti yang telah peneliti kumpulkan, kebenaran data yang telah peneliti dapat dibuktikan dengan pengecekan berulang terhadap kebenaran data yang ada di Laznas Nurul Hayat Jember.

G. Tahap-tahap Penelitian

Bagian ini menjelaskan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, dimulai dari tahap awal penelitian, pendahuluan, hingga pengembangan desain, pelaksanaan penelitian utama, dan berakhir pada penulisan laporan.

Tahapan dalam penelitian disusun agar pelaksanaannya terarah dan sistematis. Tahap ini terdiri pula atas tahap pralapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahapan analisis data.⁴¹

a. Tahapan Pralapangan

1. Menyusun rancangan tentang penelitian.
2. Memilih lapangan atau lokasi penelitian.
3. Mengurus perizinan untuk melakukan penelitian terhadap pihak-pihak terkait.
4. Menjajaki dan menilai lapangan.
 - a. Pemahaman atas petunjuk dan cara hidup peserta penelitian.
 - b. Memahami pandangan hidup peserta penelitian.
 - c. Penyesuaian diri dengan keadaan lingkungan tempat penelitian.
5. Memilih dan memanfaatkan informan.

⁴¹ Lexy J. Maelong, *Metodelogi penelitian kualitatif* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 126-148.

6. Menyiapkan tentang perlengkapan penelitian.
 7. Persoalan dalam etika penelitian.
- b. Tahap pekerjaan lapangan
1. Memahami latar belakang penelitian dan melakukan persiapan dengan membatasi konteks serta peran peneliti, termasuk penampilan, pengenalan, serta interaksi peneliti di lapangan, dan menentukan durasi studi.
 2. Memasuki lapangan berarti membangun hubungan yang akrab, mempelajari bahasa setempat, dan memahami peran peneliti.
 3. Berperan dengan mengumpulkan data.
- c. Tahap analisis data

Analisis data dilakukan langsung di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Proses ini mencakup empat tahap analisis data

yang diiringi dengan pengumpulan data, yaitu analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponen, dan analisis tema.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Awal berdiri LAZ Nurul Hayat masih berupa panti asuhan Pada tahun 2001, ketua yayasan, H. Muhammad Molik, mengalokasikan sebagian dari kekayaan yang dihasilkan dari usahanya untuk mendukung perawatan anak-anak yatim piatu. Panti Asuhan Nurul Hayat resmi didirikan berdasarkan Surat Keterangan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia, tertanggal 21 September 1999, dengan nomor C-1805. HT.03.02–Th. 1999. Untuk memanfaatkan Panti Asuhan Nurul Hayat secara lebih luas, Yayasan Nurul Hayat kemudian didirikan sesuai dengan SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor C-3242. HT.01.02 – Th. 2007.

Berkat izin Allah, Lembaga Nurul Hayat terus berkembang dan mulai membuka banyak cabang untuk memperluas manfaatnya.

Pada tahun 2015, Nurul Hayat diakui sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional sesuai dengan SK Menteri Agama Nomor 422 Tahun 2015. Pada tahun 2020, LAZNAS mendapatkan perpanjangan SK dari Menteri Agama dengan Nomor 903 Tahun 2020. Saat ini, Nurul Hayat memiliki lebih dari 40 cabang yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Lembaga Nurul Hayat berkantor pusat di Surabaya dan memiliki cabang di beberapa kota

besar lainnya. Salah satunya berada di Jember, tepatnya di Jl. Hayam Wuruk XIX No. 200 B, Sempusari, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

Lembaga Nurul Hayat bercita-cita menjadi lembaga masyarakat yang mandiri. Lembaga kemasyarakatan ini menjadi salah satu kepercayaan masyarakat dengan mengedepankan transparansi dalam mengelola keuangan negara. Namun, pentingnya kemandirian lembaga ini terletak pada pemenuhan seluruh biaya operasional, termasuk gaji staf, yang sepenuhnya ditanggung dari hasil usaha dan layanan aqiqah yang berkembang pesat di berbagai daerah. Dengan demikian, seluruh kontribusi dari masyarakat berupa zakat, infaq, dan shodaqoh, sepenuhnya disalurkan untuk mendukung program-program sosial, pemberdayaan, dan dakwah Nurul Hayat. Biaya gaji staf Nurul Hayat ditanggung oleh perusahaan, memungkinkan pemanfaatan optimal zakat dan shodaqoh untuk program pemberdayaan.⁴²

2. Visi dan Misi Lembaga Nurul Hayat Jember

1. Visi : Mengabdikan kepada Allah untuk Membangun Umat
2. Misi : Menebar kemanfaatan dan pemberdayaan umat di bidang

Dakwah, Sosial, Kesehatan, Pendidikan dan Ekonomi.

3. Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

- a. Ketua Cabang : Abdul Latip, S.H.I
- b. Staf Administrasi : Rofiqoh Yuistiowati, S.E
- c. Staf Keuangan : Alfi Suhariani, S.E

⁴² Abdul Latip, S.H.I., wawancara oleh penulis, Jember, 04 Maret 2024

- d. Staf Program : Aryudi Irawan, S.T
 - e. Staf Zakat Adviser : Khusnul Khotimah, S.H.I
Andri Warisandre, S.E
Muhammad Ihsan, S.Pd.I
 - f. Staf Fundrising : Zeanullah S.Pd
:Ahmad Iqbal Basofi, S.E
:Amirul Mukminin
 - g. Staf Driver : Anang Subakri
 - h. Staf Umum : Noval Andika, S.E
4. Program dan layanan Lembaga Nurul Hayat Jember
- a. Pesantren Nurul Hayat Jember, Para santri yang termasuk dalam kategori Yatim Dhu'afa diwajibkan untuk menghafal Al-Qur'an.
 - b. SAYANG (Sahabat Yatim Cemerlang), bagi siswa SD dan bagi siswa SMP.
 - c. Pembinaan Yatim, Anak-anak Yatim Dhu'afa dibimbing untuk mengembangkan bakat mereka, termasuk melalui kegiatan seperti Latihan Qari', Al-Banjari, serta kursus-kursus Bahasa Arab, Bahasa Inggris, dan Komputer.
 - d. SAJADA (Santunan Janda Tua Dhuafa)
 - e. Kajian Ahad Dhuha, Kajian agama terbuka untuk semua kalangan.
 - f. TAFaqUR (Tanda Cinta Untuk Menghafal Al-Qur'an).
 - g. MATABACA (Majlis Taklim Abang Becak).

- h. Kajian Bunda Yatim, Ini adalah majlis taklim khusus yang diadakan untuk ibu-ibu dari anak-anak.
- i. PRAKTIS (Program Praktik Medis Sosial), Merupakan bantuan dalam bentuk pengobatan penyakit ringan secara cuma-cuma.
- j. SAHABAT (Santunan Kesehatan dan Berobat).
- k. DANSOS (Dana Sosial), Ini adalah bantuan yang diberikan kepada orang-orang yang sangat membutuhkan, seperti bantuan untuk membayar obat bagi pasien yang tidak mampu.
- l. SIGAP (Aksi Tangga Bencana).
- m. GENPRES (Generasi Prestasi), Ini adalah program beasiswa yang ditujukan untuk anak-anak yatim Dhuafa yang memiliki prestasi.
- n. Warung Berkah.
- o. Rombongan Berkah, Ini adalah bantuan yang diberikan kepada keluarga yang ingin memulai usaha tetapi tidak memiliki gerobak dagang atau gerobak dagang mereka rusak.
- p. IBUQU (Intensif Bulanan Guru Al-Qur'an).
- q. Sarpras TPQ (Sarana dan Pra Sarana TPQ).
- r. Surga Desa (Sumur untuk Warga Desa).
- s. Ternak Desa Sejahtera (TDS), Program ini melibatkan pemberian modal berupa kambing kepada sepuluh peternak, dengan melakukan kontrol setiap bulan melalui proses penimbangan dan pencatatan berat kambing.

- t. Sahabat Masjid Musholla, Program ini merupakan bantuan dalam bentuk renovasi masjid dan musholla.
- u. Khitan Masal.
- v. Bedah Rumah.

Di samping itu, Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember juga memiliki beberapa bisnis, seperti:

a. Aqiqah Siap Saji

Aqiqah Nurul Hayat adalah unit bisnis yang utama di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember.

b. Qurban

Usaha qurban hanya beroperasi pada periode Idul Adha.

c. Amanah

Audit keuangan Nurul Hayat dilakukan oleh akuntan publik dan mendapatkan penilaian "Wajar Tanpa Pengecualian".

d. Profesional

Nurul Hayat telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

e. Nurul Hayat konsisten dalam menerapkan budaya kerja 5 R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin.

f. Nurul Hayat diakui sebagai Yayasan Beretos Perusahaan oleh Koran Jawa. Pos

g. Setiap bulan, lebih dari 22 ribu orang diberdayakan melalui program-program yang diselenggarakan oleh Nurul Hayat. Karena kontribusinya

dalam memberikan manfaat ini, Nurul Hayat telah menerima berbagai penghargaan, termasuk Pro Poor Awards, penghargaan sebagai lembaga peduli anak dari PP dan PA, serta penghargaan sebagai Panti Asuhan terbaik, dan lain-lain.⁴³

B. Penyajian Data Dan Analisis Data

Pengelolaan zakat di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat sangat penting untuk diteliti, karena mengingat perkembangan yang sangat pesat yang dialami oleh Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember mulai dari terbentuk hingga sekarang. Disini peneliti meneliti tentang apa saja yang ada di dalam Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember ini yang menjadi faktor pendorong dalam kemajuan lembaga, yakni faktor utama dalam keberhasilan.

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember sangatlah penting penerapan manajemen sumberdaya manusia di dalamnya, yang dimana manajemen sumberdaya manusia adalah pondasi awal dalam suatu organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Berikut merupakan wawancara dengan staf ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqoh) ibu Yulis Rofiqoh terkait peran manajemen sumberdaya manusia di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember sebagai beriku:

⁴³ Laznas Nurul Hayat, *Profil Nurul Hayat terbaru*.

Untuk manajemen keuangannya kita ngimput data setiap hari dan akan dikelompokkan setiap bulan, jadi kita diawal bulan mengevaluasi kerja, apakah dana yang terkumpul pada bulan kemarin lebih besar apakah lebih kecil dari bulan-bulan kemarin, dan aspek apa saja yang menjadi faktor perolehan dana ini. Ini akan menjadi evaluasi bersama untuk nantinya dijadikan sebagai *standar* target pendapatan dana dibulan selanjutnya, entah itu mengalami penerunan ataupun mengalami peningkata perolehan dana yang akan di pikirkan strategi bersama untuk mencapai target perolehan yang lebih banyak dibulan selanjutnya.

Adapun untuk memperkuat data, peneliti mewawancarai staf program bapak Aryudi Irawan tentang peran manajemen sumberdaya manusia yang ada dalam Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember adalah sebagai berikut :

Untuk adanya kemerosotan pendapatan dana pada lembaga itu akan menjadi bahan evaluasi bulanan terkait faktor apa saja yang menjadi pemicu kemerosotan dana tersebut, untuk antisipasinya akan mencari strategi bersama untuk meningkatkan perolehan dana tersebut, dan apabila bulan sebelumnya mendapatkan perolehan dana yang besar, sama juga akan diadakan evaluasi tentang sebab perolehan dana tersebut akan menjadi strategi yang akan digunakan pada bulan berikutnya.

Perolehan dana pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember diimput setiap harinya dan pada akhir bulan pelaporan dana tersebut akan menjadi bahan evaluasi tentang perolehan dana yang didapat, semisal perolehan dana yang didapat lebih kecil dari perolehan dana bulan kemarin, maka pada evaluasi ini dicarilah faktor apa saja yang menjadi alasan pendapatan dana menjadi sedikit, begitupula sebaliknya, jika perolehan dana besar maka akan dicari alasan mengapa demikian dana tersebut, dan alasan tersebut akan

menjadi strategi untuk target perolehan dana di bulan selanjutnya. Manajemen sumberdaya manusia berperan sebagai evaluasi kerja dan evaluasi keberhasilan lembaga dalam mencari faktor penghambat dan faktor pendukung yang berupa strategi yang didapat melalui evaluasi bulanan.

2. Manajemen Rekrutmen Dan Pelatihan Sumberdaya Manusia Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

untuk kriteria pegawai ataupun orang yang ingin bekerja ataupun tergabung dalam Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat harus memenuhi kriteria ataupun peraturan yang telah ditentukan oleh lembaga pusat amil zakat yang berdomisili di Surabaya, jadi semua staff atau karyawan yang bekerja pada lembaga amil zakat nurul hayat semuanya harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh pusat.

Sebagaimana hasil wawancara kepada ketua cabang Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember, bapak Abdul Latif sebagai berikut:

Adapun mengenai sumber daya manusia yang ada pada Nurul Hayat semuanya harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh pusat, mulai dari sarjana apa saja yang boleh melamar, perekrutan sumberdaya manusia melalui beberapa tahap, seleksi berkas, test kemampuan dibidangnya meliputi kedudukan apa yang akan dilamar harus sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, tahapan yang harus dilalui yakni seleksi berkas, test kemampuan berdasarkan bidang yang dilamar, setelah itu test wawancara HRD dari lembaga pusat, dan wawancara ketua lembaga pusat, dan barulah wawancara ketua cabang lembaga yang akan ditempatkan, jika semua tahap telah dilalui maka si pelamar tersebut akan dikirim ke lembaga pusat yang berdomisili di Surabaya untuk mengikuti pelatihan selama seminggu. Setelah selesai barulah sumberdaya manusia tersebut siap untuk bekerja dan di terima secara resmi bekerja di lembaga amil zakat nurul hayat, itu

mencakup untuk seluruh staf . Adapun peraturan tidak tertulis yang ada ialah bahwa di lembaga amal zakat nurul hayat apabila staf tersebut bekerja dengan baik dan mencapai target maka akan diberikan reward berupa kenaikan gaji, pemberian tiket umroh, ataupun pemberian emas. Reward tersebut diberikan setiap tahun atau satu tahun pencapaian kerja, dan apabila tidak mencapai target serta penurunan kualitas bekerja, maka staf tersebut akan dikenakan SP, pada laznas nurul hayat, SP ada dua tahap yakni SP 1 yang tergolong ringan, dan SP 2 tergolong peringatan sedang dengan pemberian peringatan dan ancaman pemberhentian dan apabila staf tersebut belum kunjung memperbaiki kualitas kerjanya maka akan dikenakan pemberhentian kerja.

Adapun untuk memperkuat data yang didapat dari kepala cabang, peneliti mewawancarai staf keuangan yang merupakan staf baru di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember, yang baru saja melalui tahapan yang ada dalam perekrutan dan pelatihan di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat. Ibu alfi suhairiyani selaku staff keuangan Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember :

menjadi staff keuangan di lembaga ini harus lulusan akuntansi tidak boleh jurusan lainnya, karna di laznas nurul hayat ini jurusan harus sesuai dengan penempatan bidang pekerjaannya, karna supaya langsung mengimplementasikan jurusan yang sudah ditempuh, adapun tahapan yang saya lalui sebelum bekerja secara resmi disini yakni meliputi seleksi berkas, jika sudah lolos seleksi berkeras terus dilanjut dengan tes soal akuntansi, karna saya melamar sebagai admin keuangan dan saya berasal dari jurusan akuntansi, seperti ujian begitu menggunakan komputer dan soalnya seputar akuntansi yang akan digunakan selama bekerja di lembaga, setelah dinyatakan lolos barulah diinterview dengan HRD dari pusat setelah dinyatakan lolos barulah diinterview oleh kepala lembaga pusat dan tahapan terakhir diinterview oleh kepala cabang, setelah itu dikirim ke surabaya untuk mengikuti pelatihan selama satu minggu, setelah selesai barulah resmi menjadi staff Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember. Sebagai karyawan kita harus mematuhi peraturan yang ada, pada laznas nurul hayat untuk staf yang memiliki kinerja yang bagus dalam perhitungan satu tahunnya akan diberikan *reward* berupa

kenaikan gaji, pemberian tiket umroh ataupun berupa logam mulia seperti emas. Dan apabila staf yang mengalami penurunan kualitas kerja, maka akan dikenakan SP 1 yang tergolong ringan berupa peringatan, dan apabila belum kunjung membaik pada evaluasi berikutnya maka akan dikenakan SP 2 berupa peringatan dan ancaman, apabila pada evaluasi selanjutnya belum ada kemajuan dalam kualitas bekerjanya maka akan dikenakan pemberhentian kerja.

Perekrutan di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember mulai dari penyebaran informasi melalui jejaring sosial media, dan selebaran di jalan, setelah pelamar mengajukan berkas barulah kandidat pelamar yang terpilih di test kemampuan menurut kedudukan yang akan dilamar, setelah dinyatakan lolos maka langkah selanjutnya adalah tahapan wawancara oleh HRD dari pusat dan wawancara oleh ketua pusat, barulah wawancara oleh ketua cabang yang akan ditempati, setelah dinyatakan lolos berulaha pelamar tersebut mengikuti pelatihan selama seminggu di lembaga nurul hayat pusat.

Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat jika staf bekerja dengan baik dan mencapai target maka staf tersebut akan diberikan *reward* berupa kenaikan gaji, atau berupa pemberian tiket umroh, ataupun berupa logam mulia yakni emas. Pemberian *reward* ini di akhir tahun dengan kalkulasi satu tahun bekerja. Apabila staf yang mengalami penurunan bekerja maka akan di kenakan peringatan berupa SP 1 untuk kategori sedang, dan apabila pada evaluasi selanjutnya belum ada perbaikan kualitas dalam bekerja maka akan dikenakan SP 2

berupa peringatan dan ancaman pemberhentian, dan peringatan terakhir berupa pemberhentian kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi lapangan, perlu kiranya diadakan pembahasan temuan yang mana hasil dari analisis data yang dikaji dengan teori yang ada untuk mengetahui keterkaitan keduanya guna dalam menjawab fokus penelitian yang ada pada penelitian ini.

Berikut adalah penjelasan dari pembahasan yang akan dikomunikasikan dengan teori teori yang dijadikan sebagai landasan oleh peneliti dalam penelitian.

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif

dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.⁴⁴

Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember, setiap orang yang ingin melamar harus memenuhi kriteria yang diinginkan lembaga dengan spesifik seperti, harus dari jurusan tertentu tidak mencakup seluruh jurusan dan terhadap posisi apa yang akan dilamar jika sudah diterima maka pelatihannya berbeda dengan posisi lainnya, dan untuk dana operasional lembaga semua dana yang digunakan berasal dari donatur melalui fundraising yang nantinya pengimputan data keluar dan masuk dilakukan oleh staff keuangan serta tentang akad apa saja yang dilakukan oleh donatur semuanya di imput oleh staf admin ZIS dan untuk segala dana yang diperoleh oleh fundraising digunakan untuk kemaslahatan ummat melalui program-program yang ada di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember. Setiap kegiatan yang ada di lembaga harus diketahui atau disahkan kepala cabang Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan, disarankan untuk mengadakan diskusi tentang temuan-temuan tersebut. Diskusi ini akan

⁴⁴ Guruh Dwi Pratama “ *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*” diterbitkan oleh Cipta Media Nusantara,

https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/Xk5NEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover

memperlihatkan hubungan antara hasil analisis data dengan teori yang ada, sehingga dapat memberikan jawaban terhadap fokus penelitian yang telah ditetapkan.

Berikut penjelasan tentang pembahasan akan disampaikan dengan menghubungkannya dengan teori-teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini.

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Manajemen sumber daya manusia meliputi pemanfaatan, pertumbuhan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan anggota individu dalam suatu organisasi atau kelompok pekerja. Suatu strategi yang melibatkan penerapan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁴⁵

Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember pada setiap awal bulan, perencanaan akan dilakukan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung dalam pencapaian target lembaga secara pengorganisasian untuk untuk mengalokasi seluruh sumberdaya bekerja dalam pembagian kerja sesuai dengan tugas yang akan dikerjakan. Setelah selesai semua perencanaan dan pengorganisasian

⁴⁵ Guruh Dwi Pratama “ *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*” diterbitkan oleh Cipta Media Nusantara,

https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/Xk5NEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover

barulah dilakukan pelaksanaan yang diusahakan untuk mencapai target dengan perencanaan yang mengambil hasil evaluasi dari bulan sebelumnya, setelah selesai di pelaksanaan dalam sebulan barulah diadakan evaluasi bulanan di awal bulan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan faktor pendukung data tersebut akan menjadi panduan untuk pelaksanaan di bulan-bulan berikutnya.

Untuk staf yang memiliki kinerja yang bagus di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat akan diberikan *reward* pada setiap tahunnya berupa kenaikan gaji, atau pemberian tiket umroh, ataupun berupa emas. Dan untuk staf yang tidak mencapai dalam progres kerjanya akan mendapatkan surat peringatan dari ketua cabang yang nantinya jika staf tersebut tidak segera memperbaiki kinerjanya yang berakibat pemecatan oleh kepala cabang.

2. Manajemen Pelatihan dan Rekrutmen Sebelum Menjadi Amil Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Pengembangan SDM dapat mencakup pendidikan, pelatihan, dan berbagai program pengembangan lainnya. Biasanya, kegiatan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan. Arah pengembangan SDM Manajemen Sumber Daya Manusia disesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan organisasi.⁴⁶

⁴⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.

Setiap pelamar yang dinyatakan lolos tahap seleksi dan wawancara maka akan diharuskan untuk mengikuti pelatihan di LAZ Nurul Hayat pusat yang berdomisili di Surabaya, pelatihan ini bertujuan untuk pengembangan kemampuan dan memfokuskan kemampuan untuk bekerja di LAZ Nurul Hayat nantinya supaya terfokuskan secara maksimal. Untuk lebih terarahnya kemampuan dan pengembangan sumberdaya manusia sesuai dengan perkembangan dan kemajuan lembaga, yang nantinya semua ilmu yang didapat dari pelatihan tersebut dapat diimplementasikan dengan sebaik-baiknya pada lembaga, serta manajemen pelatihan disini agar staf lembaga nurul hayat dapat memahami kemampuannya dan memfokuskan untuk tugas kerjanya saja, serta pengemasisipasian waktu agar lebih maksimal, jika semua telah dilaksanakan maka ini akan berdampak baik untuk kinerja lembaga yang lebih baik kedepannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

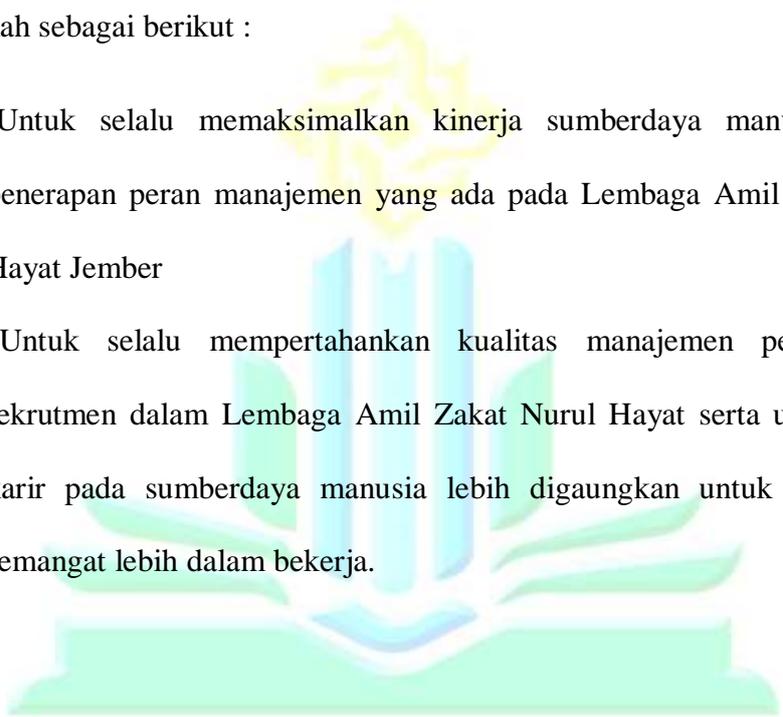
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan zakat di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut :

1. Peran manajemen sumberdaya manusia untuk memajemen seluruh kegiatan yang ada pada lembaga meliputi mengatur seluruh sumberdaya pengelola lembaga terkait pembagian kelompok, manajemen waktu, dan kontroling untuk meninjau hasil kerja dan sebagai bahan evaluasi serta tolak ukur kinerja.
2. Dalam rekrutmen staf baru di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat semuanya sistematis diselenggarakan oleh pusat, seleksi berkas, tes kemampuan dasar serta HRD berasal daari pusat, jika sudah dinyatakan lolos tahapan tersebut, barulah staf tersebut mengikuti pelatihan di lembaga pusat dengan waktu tertentu yang telah ditentukan oleh pusat, jika sudah terpilih barulah staf baru tersebut akan ditempatkan pada lembaga cabang yang membutuhkan. Seluruh staf yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat harus mengikuti pelatihan di lembaga pusat, ini berlaku untuk seluruh staf, yang berpengalaman maupun yang tidak berpengalaman di bidangnya.

B. Saran

Saran dari peneliti terkait dengan peran manajemen sumberdaya manusia dalam mengelola zakat di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember adalah sebagai berikut :

1. Untuk selalu memaksimalkan kinerja sumberdaya manusia melalui penerapan peran manajemen yang ada pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember
2. Untuk selalu mempertahankan kualitas manajemen pelatihan dan rekrutmen dalam Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat serta untuk jenjang karir pada sumberdaya manusia lebih digaungkan untuk memperoleh semangat lebih dalam bekerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Albi, Aggito. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak. 2018.
- A, Soemitra. *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Azizi, Abdillah, dan Ayyu, Mustafidah. "Strategi Pengelolaan Zakat Dalam Pemberdayaan Mustahiq Di BAZNAS Kabupaten Lumajang," *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, no 02.(Desember 2021).
- Afor, Saiful F. A. "Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan", *alor jurnal* vol. 11, no. 2,(September 2020).
- Auliyaa', Iffatul, Alwi. "Optimalisasi Penghimpunan dan Pendistribusian Zakat Yang Memberdayakan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah(YDSF)." Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Bukit, Benjamin. Tasma, Malusa, and Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gorontalo: Zahir Publishing. 2017.
- Chotib, Moch. " Kinerja Dan Akuntabilitas Lembaga Amil Zakat Di Kabupaten Jember," *Jurnal Sains Manajemen Dana Bisnis Indonesia*, no 02 (Desember 2022).
- Eman, Sulaiman, dkk. dasar-dasar manajemen. Sumatra Barat: PT. Global eksekutifteknologi:2022.10,https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Manajemen/Qd2UEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=henri+fayol+MANAJEMEN+UMUM+DAN+INDUSTRI&pg=PA9&printsec=frontcover
- E, Susan. Manajemen Sumber Daya Manusia,. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019.
- Esa, Ayu K. dkk. "Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan Sumber daya" *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2021.
- H, Nawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- Hasibuan, Malayu,. *Manajemen Dasar; Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung. 1989.
- Kementrian Agama Republik Indonesia ." Zakat dalam Lanskap Ekonomi Ummat .diakses November 11,2023, <https://kemenag.go.id/opini/zakat-dalam-lanskap-ekonomi-ummat-jjq9k7>.

- Kusnedi. *Pengertian Dan Konsep Dasar Sumber Daya*. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". 2021.
- Mashudi. *Strategi Mengelola Zakat di Indonesia*. Jember: Ltn Nu. 2016.
- Marendra, M. "Bab II Landasan Teori Manajemen Dan Pengertiannya" Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Muhammad, Arifah, Rifqi, "Akuntabilitas Kontemporer Organisasi Mengelola Zakat." *Jurnal Akademik Akuntansi*, no 1 (mei 2021): 28. 10.22219/jaa.v4i1.16014
- M, Qomar. *Manajemen Islam*. Jakarta : Erlangga. 2005.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif : Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016.
- Pahleviannur, Muhammad, Rizal. Anita De Grave, Dani Nur Saputra, dan Dedi Mardianto. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Paradina Pustaka. 2022.
- Putu, I. *Pendidikan Agama Hindu Dalam Lontar Tuttur Kumara Tattwa (Konsep, Substansi, dan Nilai nilacakra*. Bandung. 2019.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2016.
- Rahayu, Islami, dan Widyawati, Nurul. "Lembaga Amil Zakat, Politik Lokal, Dan Good Governance Di Jember," *Karsa*, no 02, (2014).209.
- Saputra, Sempo, A. L. "Efektivitas Mengelola Dana Kelurahan Dalam Rangka Peningkatan Sarana dan Prasana dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado" *Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 2020.
- S, A, M. "Strategi Fundraising Dana Zakat, Infaq, Dan Shadaqah (Zis) Dalam Upaya Meningkatkan Kepercayaan Muzakki Pada Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa (Laz Harfa)". Banten. : Jakarta : Skripsi UIN Syarif Hidayatullah 2020.
- Rosari, P. A, Renya, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi." *jurnal nasional owner riset dan jurnal akuntansi*, no 3 (Juli 2022). <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>.
- Sandu, Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015.120-124, https://www.google.co.id/books/edition/DASAR_METODOLOGI_PENE

LITIAN/QPhFDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Moleong+d+buku+Sand
u+Siyoto&printsec=frontcovr

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2023.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Moch, Chotib. Saedi, dan Masrohatin, Siti. "Analisis Dampak Zakat Produktif dalam Pemberdayaan Kesejahteraan Ekonomi Mustahiq di Kabupaten Jember," *Jurnal Admiration*, no 03, (Maret 2024).974.
- Supriyono, Supriyadi, "Kompetensi Amil Zakat: Studi Mahasiswa Manajemen Zakat Dan Wakaf Iain Tulungagung Menjelang Praktek Pengalaman Lapangan." *Jurnal of Islamic Economic and Busines*.no. 01 (Januari 2019): 121.
- Tisnawati, Erni, Sule. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005.
- T, Hartanti. "Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro usaha bandar lampung dalam persepektif islam." Skripsi, Iain Metro Lampung, 2020.
- V, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2004.
- Vira, Maratus. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Pergantian Karyawan" *jurnal Universitas Malang*, (2022).
- Zahro, Az, Fatimah. "Manajemen pendayahgunaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di MTs salafiyah kota cirebon," *jurnal ilmiah kajian islam*. 2020.

Matrik Penelitian

| Judul | Variabel | Indikator | Sumber Penelitian | Metode Penelitian | Fokus Penelitian |
|--|---|--|---|--|--|
| Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember | <ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen sumberdaya manusia 2. Mengelola zakat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen 2. Pengelolaan 3. Rekrutmen 4. Pelatihan | <p>Sumber informan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketua nurul hayat jember 2. Administrasi 3. Staf program 4. Admin keuangan <p>Literatur buku, jurnal dan skripsi</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber 2. Tahap-tahap penelitian menggunakan Pendekatan penelitian: deskriptif kualitatif 3. Lokasi penelitian di lembaga amil zakat nurul hayat jember 4. Teknik penelitian menggunakan purposive 5. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi sumber yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 6. Analisis data menggunakan model interaktif 7. prosedur: <ol style="list-style-type: none"> a. Tahap pra lapangan b. Dan tahap lapangan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran manajemen sumberdaya manusia dalam mengelola zakat di lembaga amil zakat nurul hayat jember 2. Bagaimana manajemen pelatihan dan rekrutmen sebelum menjadi amil di lembaga amil zakat nurul hayat jember |

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Nama : Ida Kasiami

Nim : 204105040022

Program Studi : Manajemen Zakat dan Wakaf

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian tidak terdapat unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya data tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 15 Mei 2024

Saya yang menyatakan



Ida Kasiami

NIM: 204105040022

Pedoman Wawancara

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Bagaimana sejarah NURUL HAYAT ?
2. Bagaimana struktur organisasi dan apa visi misi NURUL HAYAT ?
3. Aktivitas apa saja yang dilakukan di lembaga NURUL HAYAT serta fungsi apa saja yang dimiliki oleh NURUL HAYAT ?

B. Penyajian data dan analisis Data

1. Bagaimana penyusunan strategi lembaga untuk lebih mengembangkan pendapatan lembaga NURUL HAYAT ?
2. Bagaimanakah peran manajemen sumber daya manusia berdampak pada perolehan lembaga NURUL HAYAT ?
3. Manajemen sumber daya manusia seperti apakah yang diterapkan di lembaga NURUL HAYAT ?
4. Bagaimanakah kriteria rekrutmen yang ada pada lembaga NURUL HAYAT ?
5. Kriteria apa saja yang diperlukan untuk dapat menjadi staff keuangan lembaga NURUL HAYAT ?
6. Dari manakah dana lembaga NURUL HAYAT jember diperoleh ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



LEMBANGA AMIL ZAKAT NURUL HAYAT JEMBER
Jl. Hayam Wuruk Gg. XIX No. 200 Sempusari Kaliwates Jember Telp. (0331) 412818

SURAT KETERANGAN
No. 079/Sket/NH/III/2024

Assalamualaikum wr wb.

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Abd. Latip, S. HI

Jabatan : Branch Manager Nurul Hayat Jember

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa mahasiswa/i :

Nama : Ida Kasiami

NIM : E204105040022

Mahasiswa : Mazawa FEBI (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) UIN KHAS

Alamat : Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember

Judul Skripsi : **Menjemen Sumberdaya Manusia dalam Pengelolaan Zakat di LazNas Nurul Hayat Jember**

Telah melaksanakan Research/survey (Pengamatan Lapangan , Pengumpulan Data dan Wawan cara di Instansi kami pada tanggal 4 Maret 2024 – 18 Maret 2024 sesuai dengan surat dari UIN KHAS Jember Nomer : B-132/Un.22/7.a/PP.00.9/03/2024

Demikian Surat Keterangan ini dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamuialaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Jember, 18 Maret 2024

Abd. Latip, S. HI
Branch Manager

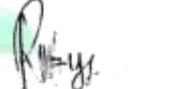
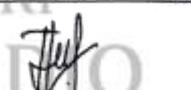
**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NURUL HAYAT
JEMBER**

Nama : Ida Kasiami

NIM : 204105040022

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Jember

Lokasi : Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat, Jl. Hayam Wuruk XIX No.200B, Gerdu,
Sempusari, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur.

| No | Hari/Tanggal | Uraian Kegiatan | Paraf |
|----|-------------------------|--|---|
| 1 | Kamis, 29 Februari 2023 | Mengajukan surat izin penelitian dan meminta izin untuk melakukan wawancara ke kepala cabang laznas nurul hayat jember |  |
| 2 | Senin, 4 Maret 2024 | Surat izin penelitian di ACC |  |
| 3 | Rabu, 6 Mei 2024 | Wawancara kepala cabang laznas nurul hayat jember bapak Abd Latip S.H.I terkait sejarah dan visi misi lembaga |  |
| 4 | Kamis, 7 Mei 2024 | Wawancara admin ZIS terkait administrasi program, ibu Rofiqoh Yulistiowati, S.E terkait administrasi yang ada di laznas nurul hayat jember. |  |
| 5 | Senin, 11 Mei 2024 | Wawancara staff keuangan ibu Alfi Suhairiyani, S.Tr. Ak, terkait pengelolaan dana yang ada di laznas nurul hayat jember |  |
| 6 | Rabu, 13 Mei 2024 | Wawancara staff program bapak bapak Aryudi Irawan, S.T terkait program-program yang ada di laznas nurul hayat jember dan juga tujuan dari adanya program-program tersebut. |  |

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Abdul Latip selaku ketua Nurul Hayat Jember



Wawancara dengan Bapak Aryudi Irawan selaku Staf program Nurul Hayat Jember



Wawancara dengan ibu Rofiqoh Yuistiowati selaku Staff Administrasi Nurul Hayat Jember



Wawancara staf keuangan ibu Alfi Suhairiyani selaku staf admin ZIS Nurul Hayat Jember



Dokumentasi kegiatan bedah rumah yang dilakukan oleh Nurul Hayat Jember



1. Tahun 2013 Laznas Nurul Hayat Jember mendapatkan Award dari Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) sebagai Laz Nasional terbaik.
2. Tahun 2019 Laznas Nurul Hayat mendapatkan Award dari Baznas, sebagai program pendayagunaan ZIS terbaik.
3. Tahun 2022 Laznas Nurul Hayat Jember mendapatkan Award dari Baznas sebagai Program Sosial/Kemanusiaan Terbaik OPZ Skala Nasional melalui program Griya Lansia.

BIODATA PENULIS

Nama : Ida Kasiami
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat tanggal lahir : Jember, 24 April 2001
Alamat : Dusun Gebang, Rt 002/ Rw 014, Desa Panti,
Kecamatan Panti, Kabupaten Jember
Agama : Islam
No.Tlp : 082228123407
Email : idakasiami3@gmail.com
Riwayat pendidikan
MI/SD : SDI Darus Salam (2008-2014)
SMP : SMP Darul Hikmah (2014-2017)
SMA : SMA Plus Darul Hikmah (2017-2020)
Perguruan tinggi : UIN KHAS JEMBER (2020-2024)