

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan menciptakan sumber daya manusia yang dapat tumbuh dan berkembang.¹ Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset (*non material*) yang berperan sebagai penggerak dan mewujudkan eksistensi serta tujuan di lingkungan kerja baik secara individu ataupun kolektif. Sumber Daya Manusia yang berhasil dibentuk dan dikembangkan potensinya dengan baik akan meningkatkan kemampuan manajemen organisasi dalam mengatur biaya operasional, sehingga dapat membantu pertumbuhan perusahaan mencapai tujuan.

Pada prakteknya lembaga sosial yaitu Lembaga Amil Zakat juga mempersiapkan sumber daya manusia yang memadai untuk menghadapi perkembangan teknologi informasi yang serba digital.² Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ berkaitan dengan pelatihan pegawai untuk terus mengembangkan pengetahuan yang dimiliki sebagai pemenuhan kebutuhan lembaga. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan antara pegawai satu dengan yang lain sehingga menciptakan

¹ Yoyo Sudaryono, Agus Ariwibowo, and Nunung Sofiaty ayu, *Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik, Sumber Daya Manusia*, 2018
<https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ahx5DwAAQBAJ&hl=id&sa=X&ved=0ahUKewjKl8vU9f_nAhX34XMBH5VaAIEQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false> [accessed 11 January 2022].

² Harsuko Riniwati, 'Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM - Harsuko Riniwati - Google Buku', *UB Media Universitas Brawijaya Malang*, 2016, p. 296
<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=msdm+adalah+kebijakan+dan+praktek+yang+dibutuhkan+seseorang+yang+menjalankan+aspek+&ots=9q1Seuw6b0&sig=nm8t09H8HLfvPJO1_bFeIEYKJnw&redir_esc=y#v=onepage&q=msdm+adalah+kebijakan+dan> [accessed 9 January 2022].

kepercayaan diri, dan meningkatkan motivasi kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas lembaga.

Keharusan mengikuti perkembangan teknologi yang serba digital juga harus diikuti dengan sumber daya yang memadai. Pelatihan diperuntukkan kepada pegawai untuk meningkatkan ilmu dan keterampilan individu yang akan menunjang pekerjaannya saat ini. Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk mengurangi ataupun menghilangkan kesenjangan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Usaha tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui penambahan wawasan, intelektualitas, membangun karakter, dan mental.³

Dalam perspektif Islam mengembangkan potensi yang ada pada diri manusia sangat dianjurkan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT yang sudah menganugerahkan segala kelebihan untuk manusia. Islam mendukung manusia untuk belajar dan terus mengembangkan potensi dan kemampuan diri kependidikan yang sistematis, terstruktur. Melalui potensi yang dimilikinya, manusia akan terdorong untuk berfikir dan meningkatkan kualitas dirinya sendiri. Al Qur'an Surat An-Nahl ayat 78 berbunyi :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ، لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur

Bentuk-bentuk potensi manusia sebagaimana yang telah dijelaskan dalam al- Qur'an surat an-Nahl ayat 78 diatas merupakan anugerah Allah yang patut untuk disyukuri, namun bentuk syukur yang dimaksud bukan hanya dalam bentuk verbal saja. Melainkan lebih dari itu, ungkapan syukur atas potensi-potensi tersebut harus dituangkan dalam bentuk tindakan atau usaha yang sekiranya mampu menumbuh kembangkan potensi tersebut secara optimal sehingga menjadi sebuah kemampuan kompleks yang fungsional. Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para

³ Pusporini Palupi Jamaludin, 'Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT Surya Toto Indonesia Unit Serpong Bagian Warehouse', *NIAGA WAN*, 10.1 (2021), 43 <<https://doi.org/10.24114/niaga.v10i1.20180>>.

pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab.⁴

Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU) melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pelatihan Digital Fundraising menjadi pelatihan yang wajib dilaksanakan di tengah pesatnya teknologi informasi digital. Pelatihan tersebut juga sebagai usaha mempersiapkan dan memfasilitasi para amil untuk menunjang keberlangsungan penggalangan dan secara digital.⁵ Dengan menerapkan prinsip dasar pengelolaan zakat sesuai dengan syariat Islam, LAZISMU mewujudkan harapan bagi masyarakat untuk menjadi lembaga zakat terpercaya dimulai dari menyiapkan amil yang amanah, profesional pada bidangnya, berwawasan mengenai ilmu agama, serta memiliki etika yang baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut organisasi memiliki peran penting dalam proses memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai agar lebih kompeten dan berkualitas, memiliki integritas tinggi demi mencapai tujuan dari organisasi. Mengacu pada kebutuhan dari organisasi yang membutuhkan pegawai yang kompeten, serta memiliki wawasan terkait pola pengelolaan zakat yang modern sesuai perkembangan zaman. Manfaat dari pelatihan dan pengembangan selain berguna untuk meningkatkan keterampilan kerja juga mampu menggali rasa tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan terhadap pekerjaannya.⁶

LAZISMU berupaya menyiapkan sumber daya manusia yang profesional dan berdedikasi tinggi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pengelolaan. Pandemi covid-19 pada tahun 2020 memberi dampak yang cukup signifikan terhadap penghimpunan serta pengelolaan zakat. Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), penerapan *social distancing* serta *work from home* mengharuskan lembaga sosial seperti LAZISMU melakukan perubahan untuk dapat bertahan dan melayani umat. Pelatihan Digital Fundraising menjadi suatu solusi serta usaha yang dilakukan oleh LAZISMU untuk menghadapi situasi sulit dalam menghimpun

⁴ Akhirin, 'Pengembangan Potensi Anak Perspektif Pendidikan Islam', *Jurnal Tarbawi*, 12.2 (2015).

⁵ Hanif Ardiansyah, 'Human Resource Management in Quality Improvement of ZIS Management at LAZISMU Purbalingga in the New Normal Era', 2.2 (2021), 147–61 <<https://doi.org/10.47153/jbmr22.1072021>>.

⁶ M.Sc. Stefanie Santoso, Billy Johnathan, Deborah C. Widjaja, S.S., M.S.M., Regina Jokom, S.E., 'Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort', *Manajemen*, 2018, 191–204.

dan mengelola zakat ditengah pandemic. Dengan berbagai kebijakan yang dilakukan pemerintah ditengah situasi pandemic, kesiapan yang harus dilakukan adalah kesiapan memanfaatkan digital dengan sumber daya manusia yang juga memadai. Di era serba digital seperti sekarang ini, mengharuskan digitalisasi dalam segala aspek kehidupan.⁷

Namun pada kenyataanya pelatihan yang sudah dilakukan belum mendapatkan hasil yang signifikan. Efektivitas dari pelatihan tersebut belum dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan, pemanfaatan teknologi digital dalam menghimpun ataupun mengelola dana zakat belum optimal digunakan. Efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan adalah suatu usaha sentral yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Efektivitas merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi dan dapat diwujudkan dengan pemanfaatan waktu serta penggunaan metode yang tepat sasaran. Pelatihan digital fundraising yang dilaksanakan oleh LAZISMU bekerjasama dengan platform Kitabisa.com yang memiliki tujuan untuk mendorong penghimpunan zakat secara digital. Akan tetapi berdasarkan data yang ada di aplikasi kitabisa.com per 2022 menunjukkan hanya 981 orang yang berzakat secara digital dengan jumlah dana Rp. 208.645.456 jt keseluruhan dana zakat LAZISMU se-Indonesia.

Sumber daya manusia yang dimiliki belum mampu menghadapi pertumbuhan teknologi yang serba canggih, sehingga berpengaruh pada pengelolaan yang kurang optimal. Dilihat dari keaktifan pembuatan *campaign* untuk penggalangan dana juga tidak menunjukkan hasil yang signifikan dari berbagai kantor Layanan Lazismu di seluruh daerah dibawah naungan Kanwil Lazismu Jawa Tengah yang sudah melaksanakan pelatihan *digital fundraising*. Ada beberapa kantor daerah LAZISMU Jateng yang belum menerapkan penggalangan dana melalui digital dikarenakan kurangnya pengetahuan, ilmu serta wawasan pegawai LAZISMU pada bidang media teknologi.⁸

⁷ Juliana Nasution and Muhammad Idris Nst, 'Pemanfaatan Digital Fundraising Dalam Meningkatkan Penghimpunan Zakat Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Filantropi Islam*, 19.November (2020), 2021 <https://doi.org/10.22236/alurban_vol5/is1pp55-74>.

⁸ F Agustina and D Sinaga, 'Rekayasa Perangkat Lunak Sistem Keuangan Pada Lazismu Kota Semarang', *Infokam*, 2020 <<http://amikjtc.com/jurnal/index.php/jurnal/article/view/253/168>> [accessed 24 April 2022].

Pelatihan *digital fundraising* yang sudah dilakukan oleh LAZISMU Jateng, apakah sudah mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Apakah pelatihan ataupun pengembangan yang sudah dilakukan efektif dan dapat meningkatkan perolehan dana pada LAZISMU. Serta apakah pelatihan yang sudah dilakukan mampu mengurangi kesenjangan pengetahuan antara pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat menjadi bahan evaluasi bagi badan pengelolaan zakat dari berbagai lapisan masyarakat untuk meningkatkan pembangunan zakat di masa depan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan mengangkat judul : **EFEKTIVITAS PELATIHAN *DIGITAL FUNDRAISING* DALAM UPAYA MENINGKATKAN PEROLEHAN DANA ZAKAT, INFAQ, DAN SHADAQAH (ZIS) (LEMBAGA AMIL ZAKAT, INFAQ DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH)**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka penelitian akan fokus membahas tentang bagaimana mengukur tingkat keberhasilan suatu pelatihan yang diperuntukan untuk pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengelolaan ZIS pada lembaga. Objek yang diteliti yakni Kantor Wilayah LAZISMU Jateng. Dan tempat yang menjadi sorotan adalah Kantor Wilayah LAZISMU Jateng.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelatihan *digital fundraising* yang sudah dilakukan oleh Lazismu?
2. Bagaimana peningkatan perolehan dana ZIS di Lazismu setelah dilakukan pelatihan *digital fundraising*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat penulis jabarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan seberapa efektif suatu pelatihan dan yang dilakukan dalam upaya.
2. Untuk mengetahui peningkatan perolehan dana ZIS setelah pelatihan serta apasaja perihal yang mendukung peningkatan perolehan dana di LAZISMU.

E. Manfaat Penelitian

Disamping tujuan-tujuan tersebut, dalam penelitian ini dapat memberi manfaat, yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya wawasan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Zakat dan Wakaf, yang berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai (Amil) yang perlu dilaksanakan, karena manusia adalah factor penentu keberhasilan tujuan suatu lembaga.
 - b. Dapat dijadikan referensi bagi komunitas atau organisasi lain yang ingin melaksanakan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan perolehan dana zakat.
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan serta bahan pegangan bagi masyarakat khususnya bagi organisasi pengelolaan dana social untuk lebih mengembangkan keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian proposal ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar, mendalam dan menyeluruh dari masing-masing bagian yang saling berhubungan, sehingga akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Untuk mempermudah pembahasan proposal ini, penulis memuat pembahasan penelitian dalam beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Bab ini berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA Bab ini berisi tentang kajian teori terkait dengan deskripsi zakat, efektivitas pelatihan, deskripsi pelatihan ,tujuan pelatihan, tahap pelatihan, deskripsi meningkatkan perolehan dana, deskripsi zakat, infaq dan shadaqah, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pertanyaan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian, sumber data penelitian, tehnik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pada bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP Pada bab ini memuat tentang simpulan dan saran-saran oleh penulis dan pada bagian akhir skripsi ini dilampirkan daftar pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan skripsi.

