

Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

Mira Purnamasari Safar

Sekolah Tinggi Ekonomi Manajemen Bisnis Islam (STEMBI) Bandung
Email : mirapurnamasarisafar@stembi.ac.id

Nai Siti Nurazizah

Program Strudi Ekonomi Syariah-STEMBI BANDUNG BUSINESS SCHOOL
Email : naisiti386@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung.

Desain/Methodologi Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, menggunakan sumber data. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Temuan Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan Pusat Zakat Umat Kota Bandung sudah sesuai dengan proses manajemen, dan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia sudah sesuai dengan Standard Operating Prosedure (SOP) yang berlaku di Pusat Zakat Umat Kota Bandung adapun hambatan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada sudah diberikan solusi baik oleh lembaga Pusat Zakat Umat Kota Bandung.

Implikasi Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung.

Originalitas Materi yang diangkat dalam penelitian ini hasil dari karya ilmiah dan penelitian langsung oleh peneliti

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan di samping modal, jika kita perhatikan maka tampak suatu fenomena administratif terhadap sumber daya manusia yang dimana banyak pihak yang semakin memperhatikan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia perhatian besar itu ditunjukkan oleh berbagai pihak baik para politisi, para pengusaha, organisasi. (Siagian :1:2015)

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia saat ini memang tidak dapat di pungkiri menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meraih sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif (*Competitive Advantage*) baik di organisasi atau di perusahaan, dalam proses meraih keunggulan kompetitif artinya menempatkan setiap anggota

organisasi sebagai bagian yang penting dalam upaya perbaikan kualitas terhadap proses, sistem maupun produk di perusahaan atau organisasi. (Laili dan Realita, 2016)

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya pengelolaan sumber daya manusia merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang matang dan menjadi tanggungjawab organisasi atau perusahaan terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia tersebut. Namun dalam perjalanannya ternyata ada faktor yang menghambat pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung.

Pusat Zakat Umat Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung sudah berupaya mengelola zakat, infaq serta shodaqoh dengan baik namun belum maksimal, dipengaruhi beberapa aspek antara lain aspek sumber daya manusia, pemahaman masyarakat, aspek kelembagaan serta pengelolaan di lapangan.

Sementara itu pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung sudah memiliki *Standart Operating Procedur* (SOP) tetapi belum maksimal dalam menjalankan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti (*Recruitmen, Selection, Placement, dan Development*) belum efektif dan efisien.

Pengelolaan SDM pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung masih dikelola secara langsung oleh para pengurus lama tetapi, seiring dengan berkembangnya program serta capaian lembaga para pengurus yang tercatat sebagai anggota banyak yang tidak aktif, sehingga menimbulkan terbentuknya *double job*. Disisi lain memegang kepengelolaan serta disisi lain pula menjadi struktur pengurus aktif.

Karyawan yang bekerja tiap harinya tidak lebih dari 24 orang, dan seluruhnya terletak di struktur kepengurusan aktif. Namun yang menjadi problematika di Pusat Zakat Umat Kota Bandung adalah ketidak disiplin indikasi ketidak disiplin di Pusat Zakat Umat terlihat dari jumlah karyawan yang rajin datang ke kantor tepat waktu dan pulang tepat waktu tidak lebih dari 10 orang dari keseluruhan jumlah karyawan dan hambatan lainnya adalah ketidak loyalan karyawan kepada lembaga.

Penempatan karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung sudah sesuai dengan kebutuhan atau fungsi berdasarkan pemilihan keahlian dan kemampuan dari masing-masing bagian sesuai dengan seleksi keorganisasian. Sedangkan untuk pengembangan karyawan berupa pelatihan, seminar dan workshop rutin dilaksanakan pada tiap tahunnya. Hampir disemua bidang pengelolaan sudah pernah mengikuti berbagai macam pelatihan, diantaranya: pelatihan tentang penggunaan website untuk lembaga sosial yang diikuti oleh tim marketing, pelatihan dan pendampingan penggunaan software keuangan yang diikuti oleh bagian akunting dan bagian keuangan, seminar pemberdayaan zakat dan fungsi zakat yang diikuti oleh tim manajemen, workshop dan pelatihan penyembelihan & pengelolaan qurban yang diikuti oleh tim pendayagunaan. Akan tetapi pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut masih belum menjadi suatu tindakan yang kongkrit dalam mengatasi ketidakloyalan dan kedisiplinan yang dilakukan oleh para anggota pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung.

Permasalahan yang dihadapi Lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung yang beralamatkan di Jalan Peta Blok 154 Kota Bandung, dihadapkan dalam ketidak loyalan anggota pengurus dan tidak disiplinnya para karyawan sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan Pusat Zakat Umat Kota Bandung belum maksimal.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung diperlukan adanya penelitian terhadap hambatan-hambatan yang terjadi sehingga permasalahan yang timbul dapat teratasi dengan memberikan solusi terhadap hambatan pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Pusat Zakat Umat tersebut.

Berpijak dengan argumen diatas menjadi fokus penulis untuk meneliti lebih mendalam tentang adanya hambatan yang terjadi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung dengan judul ***ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PUSAT ZAKAT UMMAT***

(PZU) KOTA BANDUNG, dimana penelitian ini menjadi salah satu alternatif dalam kontribusi terhadap lembaga untuk membantu memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, serta untuk memberikan arahan dan memperjelas tujuan hendak dicapai dalam penulisan penelitian ini, maka penulis melakukan pembatasan permasalahan yang meliputi :

1. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung?
2. Bagaimana hambatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung?
3. Bagaimana solusi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung?

B. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui hambatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui solusi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pusat Zakat Umat Kota Bandung.

II. Kajian Teori

Menurut beberapa ahli ekonomi George Tery mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Menurut James Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (L. Daft, 2015: 4)

Manajemen dalam perspektif Islam dikenal dengan kata *Adapun* dalam terma bahasa Arab, istilah manajemen dipadankan dengan kata *al-idarah*. Dr. Abdul Wahhab sebagaimana dikutip oleh Ahmad Ibnu Daud al-Muzjaji Muqaddimah al-Idarah Al-Islamiyah mendefinisikan manajemen sebagai. Manajemen adalah aktivitas kelompok yang berkesinambungan dengan menggunakan sumberdaya, berupa tindakan perencanaan, pengorganisasian (pengaturan), memimpin dan mengawasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menarik kesimpulan dari pengertian-pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta penegndalian dalam rangka memanfaatkan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasional. Manajemen memiliki empat fungsi

yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta penegndalian. RichaldL. Daft (2015:5)

Sumber daya manusia ialah seluruh kekuatan, kemampuan ataupun apa- apa yang dimiliki manusia, seperti: akal, perasaan kasih sayang, merdeka, melakukansosialisasi, berkomunikasi dengan pihak lain, mempunyai cipta, rasa, karsa sertakarya. Dengan demikian, kita wajib mengetahui jika sumber daya manusia itu merupakan peran penting sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusiayang dapat didayagunakan oleh organisasi atau perusahaan.. (Harjoyo dan Dewi,2019: 10)

Dalam aspek keislaman kita mengetahui bahwa kepemimpinan itu telah dilimpahkan kepada manusia yang menjadi daya penggerak dunia yang sangat pudamental. Allah SWT berfirman dalam kitab suci Al-Quran.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً
قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al-Baqarah :2:30)

Dari ayat tersebut tentu menjadikan manusia berada diposisi yang amat penting dibandingkan dengan makhluk lain di muka bumi ini yang bertugas untuk menjadi seorang pemimpin, tentunya dalam suatu kepemimpinan ada hal-hal yang harus dikelola, diawasi dan dijaga sumber daya manusia yang telah diterangkan dalam al-quran menjadi penguat bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki unsur sumber daya manusia yang harus dikelola sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten untuk membangun dan mengembangkan organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefenisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia pada saat pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.(Harjoyo dan Dewi, 2019: 1)

III. Metode Penelitian

Jenis penelitin ini adalah metode kualitatif deskriptif, diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat post positifisme, digunakan untuk meneliti dalam kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci.(Sugiyono, 2017:29)

Metode kualitatif disebut sebagai metode artistic karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan. Metode penelitian kualitatif sering di sebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya di lakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), di sebut juga metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini lebihbanyak di gunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya. (Moleong, 2017:49)

Sedangkan deskriptif didefinisikan sebagai suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2017: 35)

Sumber Data di bagi menjadi dua pertama : data primer Yakni data yang dapat diperoleh hanya dari sumber asli, sehingga pengambilan data harus melalui narasumber yang memang tepat yang dijadikan informan dalam penelitian (Moleong, 2017:260). Dua : data sekunder merupakan data dari tangan kedua artinya data dapat di dapat dari pihak lain, contoh dari buku, jurnal, dokumentasi data lembaga terkait Pusat Zakat Umat Kota Bandung.(Moleong, 2017:260). Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, Wawancara Dokumentasi dan teknik analisis dengan cara Pengumpulan data Reduksi data penyajian data Kesimpulan data

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Manajemen Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung, tidak dipungkiri semua organisasi maupun perusahaan setuju dengan pernyataan tersebut karena penggerak, pembangun suatu organisasi maupun perusahaan adalah SDM disinilah peran Pusat Zakat Umat sebagai server dalam mengelola SDM yang berkompeten dan memiliki mobilitas kerja yang tinggi dalam eksistensinya sebagai lembaga Pusat Zakat Umat. Pengelolaan SDM di Pusat Zakat Umat tidak terlepas dari fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) didalamnya terdapat perencanaan matang yang dikaji dan disusun dalam SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah disetujui dann ditandatangani oleh derwan pengawas Ust. Aceng Zakraria.

Pengelolaan SDM yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat Kota Bandung yang diawali dengan pengadaan SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengenalan, penempatan. Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung merupakan lembaga yang berada dibawah ormas Islam yaitu organisasi PERSIS memiliki standar pengadaan SDM yang telah diatur dalam SOP dalam wawancara Bapak Fazrun sebagai bagian Personalia danmerangkap juga sebagai bagain Umum/HRD mengatakan

Setelah pengadaan SDM kemudian Pusat Zakat Umat (PZU) melakukan upaya dalam pengembangan SDM dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karier untuk keseimbangan lembaga dan karyawan yang ada di Pusat Zakat Umat maka bagaian dari SDM melalui penilaian kinerja terhadap karyawan di Pusat Zakat Umat untuk mengevaluasi sejauh mana perkembangan karyawan dalam bekerja di Pusat Zakat Umat apakah memberikan kontribusi yang baik baik lembaga atau tidak dalam penilaian kinerja tentu sangat erat kaitannya dengan kompensasi karena salah satu yang membuat karyawan menjadi semangat bekerja, selain itu Pusat Zakat Umat juga mengatur tentang keselamatan dan Kesehatan kerja K-3 yang termaktub dalam SOP yang telah ditetapkan.

Jenis kompensasi yang diberikan unruk karyawan pun beragam salah satunya adalah reward untuk karyawan yang rajin dalam berkerja, bersemangat memiliki mobilitas kerja yang tinggi, karyawan yang seperti itu tentunya memberikan efek yang baik bagi lembaga, pemeliharaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

1. Planning (Perencanaan)

Perencanaan yang dilakukan PZU tidak terlepas dari peran pemimpin organisasi artinya PZU sebagai lembaga yang berada dibawah ormas islam PERSIS dalam perencanakan SDM yang dibutuhkan di PZU memiliki ketentuann yang terdapat SOP seperti perencana prediksi kebutuhan SDM lima tahun yang akan datang itu pun telah ada susunan perencanaanya berkenaan dengan karyawan perempuan yang cuti hamil, kecelakaan kerja dll.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian dibentuk secara langsung oleh badan eksekutif. Badan direktorat baru yang akan dibuat di Pusat Zakat Umat akan disahkan setelah perencanaan disepakati oleh dewan pengawas

3. Actuating (Pelaksanaan)

Pelaksanaan direktorat baru pada Pusat Zakat Umat tentunya menjadi factor utama dalam penggerak organisasioanal dalam rangka menciptakan mobilitas organisasi yang

lebih baik dengan adanya SDM yang memadai tentu menjadi keberuntungan bagi organisasi dalam memaksimalkan capaian yang baik.

4. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan dilakukan oleh dewan pengawas beserta jajarannya secara berkala untuk melihat seberapa besar pengaruh SDM pada bagain direktorat baru maupaun direktorat lams yang telah dibentuk di Pusat Zakat Umat (PZU) apakah memberikan efektifitas dan efisiensi yang baik bagi lembaga atau tidak.

B. Pengadaan Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

1. Perencanaan

Perencanaan SDM telah diatur dalam SOP terkait RKAT (Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan) dalam RKAT tersebut telah diatur mengenai prosedur perencanaan kerj yakni sbagai berikut.

- 1) Para direktur melakukan koordinasi internal dengan direktorat masing-masing menyusun draf Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) direktorat.
- 2) Draft Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan direktorat dibahas pada rapat pimpinan lengkap yang dihadiri oleh Direktur Utama.
- 3) Rapat RKAT merancang, membahas dan merevisi program kerja dan anggaran yang diajukan oleh para Direktur kemudian hasil RKAT dibukukan menjadi Draft RKAT.
- 4) Draft RKAT yang telah disetujui diserahkan ke Direktur keuangan untuk dianalisa dandikompilasi, Hasil analisa disampaikan kepada Direktur Eksekutif.
- 5) Draft RKAT yang disetujui disampaikan oleh Direktur Utama dan Direktur Eksekutif dalam Rapat Koordinasi dengan Dewan Pengawas dan Dewan Syariah hasil rapat ini dibukukan menjadi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Pusat Zakat Umat.
- 6) RKAT yang telah disetujui didistribusikan kepada seluruh Divisi.

2. Rekrutmen

Rekrutmen di PZU memiliki ruang lingkup yang berlaku untuk Pusat Zakat Umat beserta seluruh unit dan perwakilan kebijakan mengacu kepada kebijakan dan peraturan lembaga terkait,

Beberapa tahapan open rekrutmen yang dilakukan oleh bagain SDM di Pusat Zakat Umat (PZU) yakni

1. Rekrutmen dilakukan dari relawan Pemuda/Pemudi PERSIS atau dari bagaian HIMA/HIMI bisa juga dari relawan Persistri.
2. Pemberkasan meliputi beberapa persyaratan umum ini juga diperuntukan untuk relawan PERSIS .
3. Setelah relawan Pemuda/Pemudi atau HIMA/HIMI maupun Persistri telah terjaring dan masih membutuhkan SDM yang lain maka PZU membuka open rekrutmen untuk umum.
4. Perekrutan untuk umum meliputi pemberkasan, wawasan keislaman dan kesiapan menjalankan tugas.

3. Seleksi

Seleksi dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu :

1. Para calon karyawan mengisi form pendaftaran yang ada di website www.pzu.or.id kemudian.
2. Seleksi berkas, mencakup (FC KTP, FC KK, FC Ijazah SMK, Mualimin atau S1, SKCK,Lampiran Foto, Surat keterangan sehat jasmani dll)
3. Tes Tulis Wawasan pengetahuan seputar zakat dan wawasan keislaman
4. Wawancara dilakukan setelah seleksi berkas dan tes tulis lulus.
5. Diuji coba selama 3 bulan untuk melihat kemampuan dan minat calon karyawan.

Proses seleksi juga memiliki prosedur yang diatur dalam Standard Operating Procedure (SOP) Sebagai berikut:

- a. Direktur membuat mengisi form permintaan tenaga kerja dan menyerahkan kepada Direktur keuangan dan sumberdaya melalui Staff Personalia.
- b. Staf Direktur Keuangan dan Sumber daya memverifikasi form permintaan tenaga kerja dan meminta persetujuan Direktur Utama melalui Direktur Eksekutif.
- c. Jika Permintaan disetujui maka, Direktur keuangan dan sumber daya menyerahkan form kepada staff personalia untuk dibuat kualifikasi SDM/ Tenaga Kerja yang seusai dengan kebutuhan Lembaga.
- d. Staf Personalia membuat perencanaan/pelaksanaan Rekrutmen.
- e. Staff Personalia menyerahkan perencanaan rekrutmen kepada Marketing dan Komunikasi untuk disosialisasikan di media.
- f. Staff Personalia menerima berkas lamaran kerja dari pelamar dan melakukan screening.
- g. Staf Personalia menyiapkan proses tes tulis dan wawancara.
- h. Setelah keluar hasil tes tulis dan wawancara, staf Personalia membuat laporan Rekrutmen untuk diserahkan kepada rapat pimpinan dengan agenda penetapan karyawan yang akan diterima.

4. Pengenalan

Pengenalan organisasi dilakukan lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) setelah surat keputusan diterima oleh bagian SDM hal-hal yang di perkenalkan adalah.

- 1) Tugas dan tanggung jawab karyawan baru di Pusat Zakat Umat (PZU) harus mengetahui apa-apa yang akan dikerjakan jika dibagian administrasi maka karyawan baru harus mengetahui tugas dan fungsinya.
- 2) Pengenalan lingkungan kelembagaan dengan memperkenalkan budaya organisasi di Pusat Zakat Umat (PZU) sendiri.
- 3) Pengenalan struktur organisasi di Pusat Zakat Umat (PZU) dan di lembaga PERSIS

5. Penempatan

Penempatan dilakukan setelah diketahui kemampuan dan skil calon karyawan tidak ada paksaan dalam penempatan karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) semua itu murni dilihat dari kemampuan karyawan sendiri dan sesuai dengan kebutuhan Pusat Zakat Umat (PZU).

Penempatan karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) lebih memprioritaskan terhadap minat karyawan sehingga karyawan lebih merasa nyaman ketika bekerja tidak ada

keterpaksaan sehingga mereka memiliki kinerja yang bagus mobilitas kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi di Pusat Zakat Umat (PZU).

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

1. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan menurapan serangkaian proses dimana amil mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan lembaga, pelatihan yang diadakan oleh Pusat Zakat Umat (PZU) Merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan SDM yang ada dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karier ada beberapa prosedur yang harus ditempuh.

- a. Ajuan pelatihan bisa berdasarkan 3 hal diantaranya: hasil rapat direksi, ajuan dari divisi atau berdasarkan hasil kinerja amil.
- b. Amil mengisi form ajuan pelatihan yang didalamnya telah ditandatangani oleh atasan masing-masing.
- c. Tim Personalia menerima form dan meminta persetujuan Direktur Eksekutif.
- d. Apabila telah disetujui, tim personalia mengajukan biaya pelatihan kepada divisi Keuangan dan menyampaikan kepada amil pengaju bahwa pelatihan disetujui.
- e. Setelah biaya pelatihan cair, amil melaksanakan pelatihan.
- f. Amil, atasan amil beserta tim personalia memberikan evaluasi atas pelatihan yang telah terlaksana.
- g. Amil menyusun dokumentasi acara pelatihan dan menyerahkan kepada tim personalia.
- h. Tim personalia mengarsip dokumen tersebut.

Berikut adalah pelatihan yang dilakukan oleh PZU untuk meningkatkan skil para karyawan.

1. Pelatih Akunting untuk bagian keuangan ini rutin dilakukan dalam setiap satu

- tahunsekali.
2. Pelatihan tentang penggunaan website untuk lembaga sosial yang diikuti oleh tim marketing.
 3. Pelatihan dan pendampingan penggunaan software keuangan yang diikuti oleh bendahara
 4. Seminar pemberdayaan zakat dan fungsi zakat yang diikuti oleh tim manajemen.
 5. Workshop dan pelatihan penyembelihan & pengelolaan qurban yang diikuti oleh tim pendayagunaan.
- Pelatihan tersebut dilakukan sebagai upaya dalam pengembangan karier para karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) dan diharapkan dapat meningkatkan skil dan motivasi kerja dengan optimal.

2. Perencanaan dan Pengembangan karier

Perencanaan dan pengembangan karier di Pusat Zakat Umat (PZU) lebih ditekankan kepada loyalitas dan kedisiplinan anggota atau karyawan yang ada di PZU. Untuk perencanaan karir yang dilakukan Pusat Zakat Umat (PZU) sendiri tidak terlepas dari minat karyawan tetapi untuk kontrak kerja tetap berlaku bagi karyawan baru berikut tahapan perencanaan karier.

1. Relawan PERSIS bisa dari pemuda/pemudi, HIMA/HIMI, Persistri, IPP/IPPI atau dari umum.
2. Calon karyawan di uji coba terlebih dahulu selama 3 bulan kemudian.
3. Diangkat menjadi karyawan lepas artinya menjadi karyawan yang terikat kontrak kerja selama satu tahun dan
4. Karyawan tetap adalah mereka yang memiliki loyalitas, kedisiplinan dan keseriusan dalam bekerja di PZU.
5. Kenaikan jabatan dilakukan setelah terlihat progress dari kinerja karyawan.

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan oleh bagian SDM tentunya setiap organisasi memiliki kriteria tersendiri dalam penilaian kinerja karyawannya, penilaian kinerja juga tidak hanya oleh pihak internal Pusat Zakat Umat (PZU) tetapi melibatkan juga aspirasi dari para donatur dan muzaki.

Menilai kinerja karyawan memang bukan hal yang mudah bagi direktorat SDM di Pusat Zakat Umat (PZU) tentunya aspirasi dari para donatur dan muzaki menjadi pertimbangan juga dalam penilaian kinerja karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) baik dari penilaian kinerja terhadap karyawan yang positif maupun negatif semua aspirasi yang masuk akan dikaji secara mendalam bersama dengan jajaran direktorat dan dewan pengawas sehingga menghasilkan suatu kesimpulan penilaian kinerja karyawan.

D. Kompensasi

Kompensasi langsung atau gaji yang diberikan oleh Pusat Zakat Umat terhadap karyawan sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh dewan pengawas di Pusat Zakat Umat yakni 1/8 dari dana Zakat yang terkumpul di asumsikan jika dana zakat yang terkumpul dalam kurun waktu satu bulan itu contoh Rp.50.000.000,- maka 1/8 dana tersebut adalah Rp.6.250.000,- sedangkan untuk pemberian kompensasi di lembaga Pusat Zakat Umat sendiri disesuaikan dengan UMR yang berlaku di Kota Bandung contoh UMR yang berlaku adalah Rp.2.000.000,- maka sisa dari jumlah dana yang terkumpul tersebut yaitu

Rp.4.250.000,- digunakan untuk pembayaran pajak kantor, untuk mendanai dan mengembangkan bagian pemasaran dan program, kemudian digunakan untuk bonus, reward bagi karyawan yang berprestasi, untuk dana pelatihan dan pengembangan karier para karyawan,

Jenis kompensasi

Jenis kompensasi yang ada di Pusat Zakat Umat (PZU) sendiri ada empat jenis kompensasi yaitu:

1. Gaji atau kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan setiap satu bulan sekali
2. Rewoard atau kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus
3. Insentif diberikan kepada seluruh karyawan di Pusat Zakat Umat (PZU) untuk memotivasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
4. Bonus diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target pemasaran produk, pelayanan yang baik dan lainnya.

E. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatukan keinginan karyawan dan lembaga Pusat Zakat Umat yang bertujuan untuk membentuk kerjasama, diharapkan dengan adanya kesepakatan kerjasama antar karyawan dan lembaga bisa menciptakan keharmonisan dalam budaya organisasi. Pusat Zakat Umat (PZU) melakukan pengintegrasian dengan karyawan setelah adanya kesepakatan antara lembaga dengan karyawan

F. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat (PZU) yaitu dengan memberikan fasilitas dan tunjangan-tunjangan seperti

- a. Tunjangan Transportasi : Rp. 20.000/kehadiran
- b. Tunjangan Makan : Rp. 30.000/kehadiran
- c. Tunjangan Hari Raya : 1 x Gaji Pokok
- d. Tunjangan kehadiran : Rp. 500.000/bulan jika yang bersangkutan hadir penuh selama 1 bulan dengan tingkat keterlambatan dan pulang cepat rendah (maksimal terlambat 4 jam dalam 1 bulan)
- e. Tunjangan Kesehatan melalui reimburst dengan maksimal Alokasi biaya Rp. 2.400.000,-/tahun (berlaku untuk suami/istri dan anak)
- f. Tunjangan Sembako
- g. Tunjangan Pensiun Rp. 100.000, - (seratus ribu rupiah)
- h. Jika PIHAK PERTAMA melakukan perjalanan dinas, maka seluruh biaya transportasi dan akomodasi ditanggung oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan bukti pengeluaran yang ada.

G. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja atau PHK diberlakukan untuk karyawan yang telah melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti:

1. Menipu, mencuri dan menggelapkan barang atau uang milik lembaga, teman sekerjadan tamu.

2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Pusat Zakat Umat dan Jamiyyah Persatuan Islam.
3. Melakukan perbuatan asusila di luar dan di tempat kerja.
4. Melakukan tindakan kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi, menipu temansekerja.
5. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar teman sekerja atau tamu di lingkungan kerja dan jamiyyah Persatuan Islam.
6. Membujuk teman sekerja atau tamu untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Dengan ceroboh merusak, merugikan atau membiarkan barang milik lembaga dalam keadaan bahaya.
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, membiarkan diri atau teman sekerja atau tamu dalam keadaan bahaya.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia lembaga atau mencemarkan nama baik lembaga dan jamiyyah Persatuan Islam atau tamu yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
10. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapatkan peringatan terakhir yang masih berlaku.
11. Dalam waktu 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang sah.
12. Melanggar hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja ini dan peraturan lembaga. Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK di Pusat Zakat Umat (PZU) sendiri belum pernah terjadi terhadap karyawannya.

2. Hambatan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

Hambatan dalam pengelolaan manajemen SDM yang terjadi di PZU adalah ketidakloyalan karyawan dan ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab karyawan seperti sering terlambat jam masuk kerja, banyak alasan untuk tidak melaksanakan tugas karena lain hal.

Indikator ketidakdisiplinan karyawan adalah “karyawan dikategorikan tidak disiplin salah satunya yaitu karyawan yang sering telat masuk kantor yang harusnya masuk kantor 08.00WIB ada beberapa karyawan sering masuk kantor jam 08:30-09.00WIB karena berbagai alasan. Contoh lainnya adalah karyawan pulang lebih awal dari jam pulang yang harusnya pulang jam 14.00WIB ini lebih awal 13.00WIB atau jam 12.30WIB sedangkan tugas dan kewajibannya belum selesai dikantor”

Loyalitas adalah hal yang paling diinginkan dan diharapkan oleh lembaga kepada karyawannya terlepas dari itu Pusat Zakat Umat Kota Bandung pun memiliki hambatan dalam menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap lembaga karena beberapa faktor salah satunya adalah pekerjaan lain lebih menjanjikan dari pada di Pusat Zakat Umat.

Menganalisis dan mendalami kasus yang terjadi di Pusat Zakat Umat tersebut maka bagian direktorat SDM beserta jajaran kepengurusan bermusyawarah untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi, bekerja dilembaga amil zakat memang bukan pekerjaan yang mudah karena pekerjaan amil ini satu-satunya pekerjaan yang Allah sebutkan dalam Al-Quran keikhlasan, sabar menjadi tameng dalam menjalankan pekerjaan ini.

3. Solusi Terhadap Hambatan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung

Solusi yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat (PZU) dalam mengatasi hambatan pengelolaan MSDM bagi karyawan yang tidak disiplin yaitu dengan memberlakukan punishment dan reward, punishment berlaku untuk para karyawan yang sering telat masuk kantor dengan ketentuan batas maksimal keterlambatan 5 menit dengan pemotongan gaji Rp20.000,- perhari dan memberlakukan reward bagi karyawan yang rajin dengan ketentuan wajib hadir 15 menit sebelum jam masuk kantor tidak telat sebesar pemotongan gaji yakni Rp.20.000,-perhari. Untuk ketentuan pemberian reward kehadiran di Pusat Zakat Umat yang telah ditetapkan dalam SOP di tetapkan dalam tunjangan kehadiran:Rp. 500.000/bulan jika yang bersangkutan hadir penuh selama 1 bulan dengan tingkat keterlambatan dan pulang cepat rendah (maksimal terlambat 4 jam dalam 1 bulan).

Mengatasi hambatan yang selanjutnya adalah ketidak loyalan karyawan pada lembaga yaitu memberikan solusi berupa memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja berupa pemberian bonus, dan memberikan jenjang karier kepada karyawan yang ingin mengembangkan dirinya di Pusat Zakat Umat. Hal ini dirasakansudah cukup efektif untuk membangun semangat karyawan, memotivasi dalam bekerja supaya lebih baik lagi.

V. Penutup

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang dikemukakan diatas serta penyesuaian dengan hasil penelitian lapangan yang didukung dengan tinjauan Pustaka mengenai pembahasan tentang pengeolaan manajemen SDM pada Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat Kota Bandung yang diawali dengan pengadaan SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengenalan, penempatan. Setelah pengadaan SDM kemudian Pusat Zakat Umat (PZU) melakukan upaya dalam pengembangan SDM dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karier untuk keseimbangan lembaga dan karyawan yang ada di Pusat Zakat Umat (PZU) maka bagaian dari SDM melalukan penilaian kinerja terhadap karyawan di Pusat Zakat Umat untuk mengevaluasi sejauh mana perkembangan karyawan dalam bekerja di Pusat Zakat Umat apakah memberikan kontribusi yang baik baik lembaga atau tidak dalam penilaian kinerja tentu sangat erat kaitannya dengan kompensasi karena salah satu yang membuat karyawan menjadi semangat bekerja, selain itu Pusat Zakat Umat juga mengatur tentang keselamatan dan Kesehatan kerja K-3. Pemeliharaan tenaga kerja dengan memberikan tunjangan, pengintegrasian dilakukan oleh Pusat Zakat Umat dengan mengadakan musyawarah dan kesepakatan kerjasama serta mengatur tahapan Pemutusan Hubungan Kerja PHK dengan karyawan.
2. Hambatan dalam pengelolaan manajemen SDM yang ada di Pusat Zakat Umat adalah tidak disiplinnya karyawan dan tidak loyal terhadap lembaga dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab karyawan seperti sering terlambat jam masuk kerja, banyak alasan untuk tidak melaksanakan tugas karena lain hal.
3. Solusi yang dilakukan oleh Pusat Zakat Umat dalam mengatasi hambatan pengelolaanMSDM bagi karyawan yang tidak disiplin yaitu dengan memberlakukan punishment dan reward, punishment berlaku untuk para karyawan

Rekomendasi

Berdasarkan hasil peneltiaian yang dilakukan di Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung tentang pengelolaan MSDM dapat diketahui bahwa Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung telah melakukan pengelolaan sesuai dengan kaidah manajemen dan Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan lembaga. Adapun sasaran yang dapat penulis berikan terkait pengelolaan MSDM di PZU Kota Bandung yaitu:

1. Hendaknya dalam pengelolaan MSDM dalam lembaga itu harus ada ketegasan yang menyebabkan karyawan lebih disiplin apalagi Pusat Zakat Umat (PZU) Kota Bandung adalah sebuah lembaga yang menghimpun dana masyarakat maka diperlukan staff, karyawan, direktorat yang memiliki jiwa tanggungjawab besar.
2. Hendaknya ketika ada hambatan yang terjadi di lembaga harus ditangani dengan cepat, apalagi jika kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi bagus itu suatu kerugian besar bagi lembaga PZU sendiri
3. Hendaknya lembaga juga harus lebih banyak berdiskusi dengan lembaga lain yang sejenis dalam mengkomunikasikan dan saling bertukar pikiran tentang hambatan-hambatan dalam mengelola SDM yang umum terjadi di semua organisasi atau perusahaan.
4. Hendaknya pihak lembaga juga harus banyak komunikasi dan evaluasi kerja dengan karyawan

Daftar Pustaka

- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar:Penerbit Aksara Timur
- Daft L, Richard. 2015. Era Baru Manajemen (New Era Of Management). Jakarta: PenerbitSalemba Empat
- Harjoyo dan Purnama Desilia Dewi. 2019. Manajenen Sumber Daya Manusia. Banten:UNPAM PRESS
- Hasibuan, SP Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi) Jakarta: BumiAksara
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT REMAJAROSDAKARYA
- Siagian, sondang p. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D: Alfabeta
- W Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARAManajemen Press
- Alam, Saepul Usep dkk. 2019. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat, Volume 4, Nomor 2, 2019, 207-224 ISSN:2623-2014 UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <http://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/tadbir/article/download/1613/323/>
- Hadi, Moch Aminudin. 2018. Analisis faktor – faktor yang memengaruhi strategi manajemen Sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Volume 5,

Nomor 2, Tahun 2018 e-ISSN: 2252-5262
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/1457/1100>.

Laili, Nur Zahratul dan Tanim Nimatullah Realita. 2016. Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah (LAZIS), Prosiding SNA MK, 28 September 2016 <http://akuntansi.polinema.ac.id/contents/19%20PROSIDING%20SNA%20MK,%20nur%20Zahrotul%20Laili.pdf> (15 April 2021)

Sakban, dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2, Nomor 1, Juni 2019 e- ISSN: 2598-5159 <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721> (15 April 2021)

Harmonika, Sri. "Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)". *At-Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (January 21, 2018): 1-14. Akses August 23, 2021.

<http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/atTadbir/article/view/2990>.

Iskarim, Mochamad. 2017. Rekrutmen Pegawai Menurut Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam, Volume 2, Nomor 2, November 2017. P-ISSN:2502-9223; E-ISSN:2503-4383. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Akses 23 Agustus, 2021. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-06>.

Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 9, Nomor 2, Agustus 2019. P-ISSN:2407-8107; E-ISSN:2685-4538. Akses 23 Agustus, 2021.

<https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.