ABSTRAK

Ririn Sulistiawati, 2017, *Efektivitas Metode Fundraising Lembaga Amil Zakat Nasional (Studi Pada Yatim Mandiri Cabang Bendul Merisi Surabaya).*

Kata Kunci: *Metode Fundraising, Efektivitas Metode Fundraising, Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

Fokus masalah pada penelitian ini adalah apa saja metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya? Bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya? Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya?

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya. Untuk menemukan efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya. Dan untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat metode yang digunakan untuk *fundraising* Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya yaitu *fundraising* dengan menggunakan kupon, melalui penyampaian program, *door to door*, iklan, program odot, dalam bentuk kerjasama melalui program yang dimiliki Yatim Mandiri, media sosial, layanan lebih untuk donatur, seperti memberi kado kepada anak donatur yang sedang ulang tahun dan melalui CSR. Yang paling efektif metode *fundraising* dilakukan dengan cara datang langsung baik kepada seseorang yang baru dilihat dan dikenal juga kepada saudara atau teman dari donatur Yatim Mandiri, yaitu melalui referensi donatur, dan dilakukan dengan cara facebook yang tidak butuh tenaga. Pengelolaan sumber daya manusia dalam melakukan *fundraising pertama*, dalam pengadaan sumber daya manusia disini ada beberapa aspek yang dilihat. Yaitu, pengadaan tenaga kerja dalam sejarah yang dimaksud disini adalah bagaimana cara memperoleh tenaga kerja, rekrutmen, menyaring atau seleksi, dan menempatkan, penempatan kerja pelamar. *Kedua*, pemeliharaan meliputi pemberian motivasi dalam arti luas, latihan, dan pengembangan, evaluasi kinerja, promosi, demosi, dan mutasi. Dan *ketiga*, separasi yaitu tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id