BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1.	Metode *Fundraising* dan Pendistribusian Zakat Infak Sedekah Pada Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah (Laziz) PT. Garuda Indonesia.
Qanita Kamaliah	
Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2015	
Persamaan	Terletak pada fokus masalah yang ada pembahasan tentang metode *fundraising* dan objek penelitiannya dilakukan dilembaga amil zakat.
Perbedaan	Qanita Kamaliah objeknya pada lembaga amil zakat infak sedekah (Laziz) PT. Garuda Indonesia dengan fokus bagaimana metode dan pendistribusian ZIZ. Sedangkan, Ririn Sulistiawati objeknya pada Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya dengan fokus bagaimana metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya.

2.	Strategi Pengumpulan Zakat, Infaq, Shodaqoh Di Lembaga Amil Zakat

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

	Nasional Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid Yogyakarta
Fifin Kurniawati	
Skripsi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2014	
Persamaan	Terletak pada jenis lembaga objek penelitiannya yaitu sama-sama di Laznas
Perbedaan	Fifin Kurniawati objeknya pada Laznas Dompet Peduli Ummat terfokus pada strategi pengumpulan Zis di Laznas. Sedangkan, Ririn Sulistiawati objeknya pada Laznas Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya terfokus pada bagaimana metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri Cabang Bendul Merisi Surabaya, bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri Cabang Bendul Merisi Surabaya, dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya. Perbedaannya juga terletak pada objek penelitian.

3.	Strategi *Fundraising* Dalam Meningkatkan Penerimaan Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Al-Azhar Peduli Ummat
Aprizal	
Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Ilmu Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2015.	
Persamaan	Terletak pada pembahasannya yang memiliki tema tentang

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

	fundraising dan sama-sama memiliki objek penelitian dilembaga amil zakat.
Perbedaan	Aprizal menggunakan tema tentang strategi *Fundraising* dalam meningkatkan penerimaan zakat di Al-Azhar peduli ummat dengan fokus tentang formulasi strategi *fundraising*, implementasi *fundraising*, dan evaluasi strategi *fundraising*. Sedangkan, Ririn Sulistiawati mengunakan tema efektifitas metode *fundraising* Lembaga Amil Zakat Nasional (studi pada Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya) dengan fokus bagaimana metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya. Perbedaannya juga terletak pada objek penelitian.

4.	Strategi Peningkatan Loyalitas Donatur Di Baitul Mall Hidayatul (BMH) Cabang Surabaya
Moh. Ali Mahmud	
Skripsi jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Ampel Surabaya. 2014	
Persamaan	Penelitiannya sama dilakukan di lembaga sosial yang ada

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

	Surabaya dan dilakukan oleh mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah dari UIN Sunan Ampel Surabaya.
Perbedaan	Ali Mahmud objeknya pada Baitul Mall Hidayatullah (BMH) Cabang Surabaya dengan fokus penelitian tentang strategi peningkatan loyalitas donatur di baitul mall (BMH) cabang Surabaya yaitu bagaimana strategi yang diterapkan di baitul hidayatullah untuk meningkatkan loyalitas donatur dan strategi apa yang diterapkan untuk peningkatan loyalitas donatur. Sedangkan, Ririn Sulistiawati objeknya pada Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya dengan fokus bagaimana metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya. Perbedaannya juga terletak pada objek penelitian dan fokus masalah.

5.	Manajemen Kinerja Karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya
Khusnul Khotimah	
Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Jurusan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan	

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

Ampel Surabaya 2014	
Persamaan	Terletak pada lokasinya yaitu Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya dan dilakukan oleh mahasiswa dari jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya
Perbedaan	Khusnul Khotimah membahas tentang manajemen kinerja yaitu bagaimana tentang Manajemen Kinerja di Yatim Mandiri, namun hasilnya belum mendapatkan data manajemen kinerja secara terperinci dari setiap divisi yang ada. Sedangkan, Ririn Sulistiawati membahas tentang Efektifitas Metode *Fundraising* Lembaga Amil Zakat Nasional (Studi pada Yatim Mandiri Cabang Bendul Merisi Surabaya) yang terfokus pada bagaimana metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, bagaimana efektifitas metode *fundraising* yang digunakan di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya, dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia untuk melakukan *fundraising* di Yatim Mandiri cabang Bendul Merisi Surabaya dengan harapan data yang diperoleh dapat maksimal.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu Yang Relevan

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

B. Kerangka Teori

1. Metode *Fundraising*

Metode berasal dari bahasa Yunani yaitu *methodos* yang artinya cara atau jalan yang ditempuh. Sedangkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan.[20]

Fundraising yaitu membangun nilai-nilai kemanusiaan, suatu cara untuk membangun relasi dengan orang-orang yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan nilai-nilai organisasi, serta memberi kesempatan bertindak melalui pemberian dana dengan tujuan sosial kemanusiaan.[21] *Fundraising* bisa diartikan sebagai suatu kegiatan dalam rangka menghimpun dana dari masyarakat dan sumber daya lainnya. Baik individu, kelompok, organisasi, ataupun perusahaan pemerintah yang digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional organisasi/lembaga sehingga mencapai tujuan.[22] *Fundraising* ialah proses mempengaruhi masyarakat baik perorangan atau instansi (lembaga) agar menyalurkan dana kepada sebuah organisasi atau lembaga. "Mempengaruhi" dengan makna memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu, atau mengiming-imingi termasuk melakukan penguatan *stressing* bila memungkinkan.[23]

---

[20] Qanita Kamaliah. *Metode Fundraising dan Pendistribusian Zakat Infak Sedekah Pada Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah (LAZIZ) PT. Garuda Indonesia.* Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah Dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2015.
[21] April Purwanto. *Manajemen Fundraising Bagi Organisasi Pengelola Zakat*. Yogyakarta: Teras. 2009. Hal 30.
[22] Hendra Sutrisna. *Fundaraising Database*. Depok: Piramida. 2006. Hal. 23
[23] Muhsin Kalida. *Fundraising Taman Bacaan Masyarakat (TBM).* Yogyakarta: Cakruk Publising. 2011. Hal 15.

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

Metode *fundraising* adalah suatu kegiatan khas yang dilakukan oleh nadhir dalam rangka menghimpun dana atau daya dari masyarakat. Adapun metode *fundraising* ada dua yaitu langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*).

Metode *fundraising* langsung (*direct*) ialah metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang melibatkan partisipasi wāqif secara langsung. Yaitu, bentuk-bentuk *fundraising* dimana proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respons wāqif bisa seketika (langsung) dilakukan. Sebagai contoh dari metode ini adalah: *direct mail, direct advertising, telefundraising*, dan presentasi langsung.

Metode *fundraising* tidak langsung *(indirect*) ialah suatu metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi wāqif secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fundraising* di mana tidak dilakukan dengan memberikan daya akomodasi langsung terhadap respon wāqif seketika. Metode ini misalnya dilakukan dengan metode promosi yang mengarah kepada pembentukan citra lembaga yang kuat, tanpa diarahkan untuk transaksi daya/dana wakaf pada saat itu. Sebagai contoh dari metode ini adalah: *advertorial, image compaign,* dan penyelenggaraan *event*, melalui perantara, menjalin relasi, melalui referensi, dan mediasi para tokoh, dan lainnya.[24]

Teknik-teknik *fundraising*, diantaranya adalah sebagai berikut: *pertama*, kampanye ialah *fundraising* dengan cara melakukan kampanye

[24] Miftahul Huda. *Model Manajemen Fundraising Wakaf*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Vol. XIII, No. 1, Januari 2013. Hal. 35.

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

lewat berbagai media komunikasi. Media yang digunakan dapat berupa brosur, spanduk, poster, stiket, liflet, media cetak, elektronik, dan internet.[25] *Kedua, face to face* ialah *fundraising* dengan tatap muka antara *fundraiser dengan calon donatur* untuk mengadakan dialog dengan tujuan menawarkan program kerja sama saling menguntungkan. Teknik ini dapat dilakukan dengan kunjungan pribadi ke rumah calon pendonor, kantor, perusahaan atau membuat presentasi dalam pertemuan khusus. *Ketiga, direct mail* ialah *fundraising* dengan cara surat menyurat. Dalam teknik ini yang perlu diperhatikan adalah penulisan surat yang efektif dan membuat paket surat yang murah. *Keempat, special event* yaitu praktik *fundraising* dengan menggelar acara-acara khusus yang dihadiri oleh banyak orang. Bentuknya dapat berupa bazar, lelang, festival, konser, wisata alam, lomba, dan penerbitan. *Kelima*, Pembangunan dana abadi ialah salah satu satu tahap dimana organisasi sudah berjalan dengan lancar, perencanaan pembangunan dana abadi dapat dimasukkan dalam tujuan dan sasaran perencanaan strategik organisasi, yang dapat dilakukan melalui cara menganggarkan secara teratur dalam anggaran tahunan organisasi, menyimpan kelebihan dana anggaran dalam deposito, mengadakan investasi di perusahaan yang bonafit dana aman dan dijalankan dengan cermat, akuntabel, dipertanggungjawabkan kepada pengurus dan donatur.[26]

2. Efektifitas

[25] Muhsin Kalida. *Fundraising taman bacaan masyarakat (TBM).* Yogyakarta: Cakruk Publising. 2011. Hal 62.

[26] Riris Litysyaningrum. *Strategi Fundraising Yayasan Kesejahteraan Tunanetra Islam (Yaketunis)* Yogyakarta. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Univesitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. 2015. Hal. 19-22.

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

Bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab dan dapat membawa hasil.[27] Efektif ialah bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai.[28] Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.[29] Efektivitas sering kali berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapain tujuan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan.[30]

3. Pengelolaan sumber daya manusia

Kata "Pengelolaan" dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan. Banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai pengaturan, pengelolaan, dan pengadministrasian, dan memang itulah pengertian yang populer saat ini. Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.[31]

---

[27] Departemen Pendidikan Nasional (2008: 352) dalam Mishadin. Jurnal Skripsi *Efektivitas Media Pembelajaran Berbasis Komputer Pada Mata Pelajaran Elektronika Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Xi Di Smk 1 Sedayu Bantul*. Program Studi Pendidikan Teknik Mekatronika Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta 2012.

[28] Suyadi Prawirosentoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE. 1999. Hal. 27

[29] Menurut E. Mulyasa (2003: 82) dalam Mishadin. Jurnal Skripsi *Efektivitas Media Pembelajaran Berbasis Komputer Pada Mata Pelajaran Elektronika Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Xi Di Smk 1 Sedayu Bantul*. Program Studi Pendidikan Teknik Mekatronika Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta 2012.

[30] Mishadin. Jurnal Skripsi *Efektivitas Media Pembelajaran Berbasis Komputer Pada Mata Pelajaran Elektronika Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Xi Di Smk 1 Sedayu Bantul*. Program Studi Pendidikan Teknik Mekatronika Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta 2012.

[31] Suharsimi Arikunto. *Pengelolaan Kelas dan Siswa: Sebuah Pendekatan Evaluatif*. Jakarta: Rajawali. 1993. Hal. 31.

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

Sumber daya manusia sama dengan sumber daya insani, kata insani untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal dengan adanya konsep insan kamil atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*)[32] yaitu mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan. Sifat-sifat yang luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak Nabi.[33] Dalam praktik, istilah sumber daya manusia khususnya dalam organisasi sering disebut istilah kepegawaian (personalia), sehingga dalam praktek manajemen sumber daya manusia sering disebut manajemen personalia.[34]

Human resource management diartikan dengan pengelolaan sumber daya insani telah berkembang pesat, beberapa buku standar barat seperti Wether & Davis, Dessler, Cascio telah mengalami cetak ulang puluhan kali, begitu juga yang dicetak oleh staff pengajar di Indonesia.[35] Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, sedangkan manajemen adalah terapan dari dari ilmu ekonomi, yang mementingkan diri sendiri. Islam tidak memandang manusia seburuk itu. Islam menempatkan manusia sebagai makhluk termulia, sehingga pengelolaannya tidak dengan merendahkan derajatnya seperti asumsi makhluk ekonomi dalam teori X dan McGregor.[36] Dalam garis besarnya, seluruh kegiatan pengelolaan sumber

---

[32] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. V.
[33] Iqbal. dalam Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. V.
[34] Justine T. Sirait. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo. 2006. Hal. 3
[35] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. VIII.
[36] Douglas Mc Gregor. Membagi Manusia dalam Kelompok yang Sesuai dengan Asumsi Teori X (Malas, Tidak Menyukai Bekerja, Perlu Diawasi Ketat) dan Kelompok Lain yang Sesuai dengan Teori Y (Senang Bekerja, Rajin). Kaitan Asumsi Ini Adalah pada Cara Pengelolaannya dan

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

daya insani dikelompokkan dalam tiga kegiatan utama yang secara sekuensial adalah *pertama*, pengadaan (rekrutmen dan semua kegiatan pendahulunya, seleksi, dan penempatan awal), *kedua*, pemeliharaan (pemberian motivasi dalam arti luas, latihan, dan pengembangan, evaluasi kinerja, promosi, demosi, dan mutasi), dan *ketiga* separasi.[37] Adapun berikut adalah penjabaran dari tiga kegiatan utama pengelolaan sumber daya insani:

Pertama, pengadaan yang merupakan awal sekuen dari pengelolaan tenaga kerja. Allah SWT telah memilih manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, pilihan yang pasti berdasarkan kriteria terbaik. Memilih merupakan suatu proses menyaring untuk mendapatkan sesuatu yang terbaik. Pengadaan adalah proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sejak dari dilakukannya analisis jabatan. Pengadaan yang dimaksud disini adalah menyaring dan menempatkan, yaitu sekuen yang mengawali kegiatan operasional pengelolaan sumber daya manusia.[38] Pengadaan tenaga kerja yang dimaksud adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.[39] Aturan Al-Qur'an tentang pengelolaan sumber daya insani yang harus ditafsirkan dari ayat-sayat yang mengatur hubungan antar manusia, dari analogi ayat-ayat yang menjelaskan

---

Leadership Atasan yang disesuaikan dengan Karakter Karyawan Apakah Karyawan Berkarakter Seperti Teori X atau Teori Y. Dalam Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. VIII.

[37] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. VIII.

[38] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. V.

[39] Kolonel Kal. Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bpfe. Hal 15

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

bagaimana Allah SWT mengatur dan me-*manage* semua ciptaan-Nya dan dari keteladanan Rasulullah SAW sebagai pemimpin (manager).[40]

Pertama, dalam pengadaan sumber daya manusia disini ada beberapa aspek yang dilihat:

a. Pengadaan tenaga kerja dalam sejarah yang dimaksud disini adalah bagaimana cara memperoleh tenaga kerja.

   Berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa al-Asy'ari yanag berkata:" Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi, salah satu dari lelaki itu berkata, 'hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai penjabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu'. Dimana salah satu sumber dayanya adalah harus kuat. Kuat yang dapat dianalogikan dengan ketrampilan kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan. Intinya pada pengadaan sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif.[41]

b. Rekrutmen yaitu proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan.[42] Rektutmen yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.[43] Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika

---

[40] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. V.
[41] M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2002. Hal. 201
[42] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. Pt. Bumi Aksara. 2011. Hal. 79.
[43] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009. Hal. 6.

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

organisasi membutuhkan. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, yaitu jumlah sumber daya manusia yang melamar, jenis sumber daya yang melamar, dan kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan. Ada dua cara rekrutmen yaitu secara internal, yaitu calon pemangku jabatan dicari dari karyawan yang telah dimiliki perusahaan. Rekrutmen internal ini dibantu oleh *succession planning* perusahaan, sehingga beberapa langkah bisa disederhanakan atau dihilangkan karena calon-calon yang memenuhi persyaratan sudah dikenal dan diketahui kemampuannya. Sedangkan rektutmen eksternal, yaitu berarti mencari karyawan dari luar perusahaan. Metode yang dilakukan dalam rekrutmen eksternal bisa dilalui melalui iklan di media cetak/televisi/radio. Melalui agen/konsultan, melalui teman/kenalan, melalui organisasi profesi, melalui sekolah/PT/Akademika; melalui mantan karyawan. Dengan perkembangan teknologi saat ini mungkin juga dilakukannya rekrutmen eletronik dimana pelamar cukup memasukkan lamarannya melalui email. Wawancara adakalanya dapat dilakukan melalui telepon. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya manusia. Adil dalam rekrutmen adalah dengan memberi peluang yang

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

sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar.[44]

c. Menyaring atau seleksi, istilah seleksi dimaksudkan dengan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Dengan tujuan dasarnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.[45] Proses seleksi dimulai ketika rekrutmen berakhir. Ketika perusahaan telah memiliki sejumlah besar calon karyawan. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.[46] Ada dua cara melakukan seleksi, yaitu berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.[47] Adapun untuk kualifikasi yang menjadi dasar seleksi diantaranya keahlian, pengalaman, umur jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, karakter.[48]

d. Menempatkan, penempatan kerja pelamar untuk memegang suatu jabatan dalam organisasi melalui proses orientasi (induksi), yakni mengenalkan karyawan kepada perusahaan tentang pekerjaannya.[49] Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar setiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-

---

[44] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 79-80.
[45] Kolonel Kal. Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bpfe. Hal 37.
[46] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 82-83.
[47] Kolonel Kal. Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bpfe. Hal 47.
[48] Kolonel Kal. Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bpfe. Hal 43.
[49] M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2002. Hal. 201-202.

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

tugasnya. Selain itu, dinamika bisnis menyebabkan permintaan terhadap tenaga kerja relatif lebih sering berubah-ubah kualifikasinya sehingga penyesuaian setiap kali harus dilakukan.[50]

Kedua, pemeliharaan meliputi pemberian motivasi dalam arti luas, latihan, dan pengembangan, evaluasi kinerja, promosi, demosi, dan mutasi.

a. Motivasi, secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.[51] Motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu.[52] Tujuannya bermula dari adanya kebutuhan/keinginan sebagai pembangkit motivasi. Tujuan individu karyawan harus disesuaikan dan yang dibuat searah dengan tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dipastikan perilaku karyawan akan menguntungkan perusahaan. Masalah membuat tujuan individu "parallel" dengan tujuan organisasi tidak terlalu sulit, karena pada umumnya tujuan (jangka pendek) seseorang terkait dengan permasalahan yang dihadapinya. Contohnya, orang yang kekurangan uang maka tujuannya adalah mencari uang, individu yang tidak punya rumah maka tujuannya bekerja adalah untuk mampu membeli rumah. Dengan janji akan memperoleh apa yang dicita-citakannya, pada umumnya manusia akan berbuat apa yang disuruhkan padanya. Oleh karena itu, sistem

[50] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 89.
[51] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 180.
[52] Robbins dalam Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 180.

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

imbalan baik yang yang berupa uang maupun non uang pada dasarnya adalah bagian dari motivasi.[53] Berdasarkan pengamatan empirik teori motivasi berangkat dari anggapan bahwa diri manusia terdapat kegelisahan (*tension*) yang timbul adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Jika kebutuhan telah terpuaskan maka kegelisahan akan hilang untuk sementara dan kemudian akan timbul lagi seiring dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan baru yang juga menuntut agar dipuaskan.[54]

a) Latihan dan pengembangan, pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pengawas tingkat manajemen.[55] Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. [56] Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.[57] Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan

[53] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 109.
[54] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 182.
[55] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama. Hal. 49.
[56] Simamora Dalam Ah. A. Arifin. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Uinsa Press. Hal. 42.
[57] Hadari Dalam Ah. A. Arifin. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Uinsa Press. Hal. 43.

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

keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).[58] Dengan tujuan agar peserta latih dapat mencapai suatu standars baik dalam ketrampilan dalam pengetahuan maupun dalam bidang tingkah laku. Pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi hanya dapat berkembang dan terus hidup bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar, begitu rumit. Oleh karena itu perusahaan harus menyesuaikan tenaga kerjanya, khususnya dari segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan ketrampilan melalui program pengembangan tenaga kerja.[59] Pengembangan tenaga adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya. Ada dua tujuan latihan dan pengembangan karyawan. Yaitu, untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan program-program tersebut yaitu latihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam

[58] Ah. A. Arifin. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Uinsa Press. Hal. 43.
[59] M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2002. Hal. 201-209.

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

mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.[60] Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang Islami tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu SAFT, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensial hanyalah ketrampilan pekerja.

b. Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, terkadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, atau *rating* personalia.[61] Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodek yang ditentukan oleh organisasi.[62] Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja orang lain.[63] Evaluasi kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.[64]

c. Promosi, demosi, dan mutasi. Promosi, yaitu kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Yang dilakukan demi perkembangan karyawan selatjutnya karena pada jabatan sebelumnya telah menunjukkan prestasi yang optimal dan kalau

[60] T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe. 1989. Hal. 105
[61] Hamzah B. Uno. *Teori Kinerja dan Pengkurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012. Hal. 87.
[62] Surya Dharma. *Manajemen Kinerja (Falsafah, Teori, Dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 14.
[63] John Werterman dalam Hamzah B. Uno. *Teori Kinerja dan Pengkurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012. Hal. 87.
[64] Suprihanto dalam Hamzah B. Uno. *Teori Kinerja dan Pengkurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012. Hal. 87.

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

tetap berada pada jabatan lama akan menimbulkan kebosanan.[65] Setiap pegawai mendambakan promosi karena dianggap sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangku sebelumnya, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang lebih tinggi dari organisasi.[66] Promosi berarti telah terjadi kegiatan pemindahan pegawai dari suatu Jabatan ke jabatan lain yang mempunyai serta tanggung jawab yang lebih tinggi.[67] Demosi adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih rendah dalam hal gaji, kewajiban, tanggungjawab, dan atau jenjang organisasinya.[68] Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.[69] Mutasi karyawan termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas tenaga kerja.[70] Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja batu yang

---

[65] M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2002. Hal. 201-209.
[66] Sondang. P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*. 1996. Hal 169.
[67] M. Kadarisma. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. 2014. Hal. 125.
[68] Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Press. Hal. 225
[69] Sastrohardiwieyo Dalam M. Kadarisma. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. 2014. Hal 68.
[70] M. Kadarisma. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. 2014. Hal 69.

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

sering disebut sebagai alih kerja, kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam organisasi yang sering disebut sebagai alih tugas.[71] Mutasi ialah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal atau vertikal (promosi atau demosi) di dalam suatu organisasi.[72]

Ketiga, separasi yaitu tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa hal, seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.[73]

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif Islam ialah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab dari sisi strategik, etik, dan sosial.[74] Selain itu pendapat lain pengelolaan sumber daya insani ialah sebagai praktik dan kebijakan yang harus dilakukan berkaitan dengan aspek manusia dalam tugas-tugas manajemen.[75] Adapun tujuan melaksanakan kegiatan pengelolaan sumber daya insani dengan baik dan sesuai syariat adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi,

---

[71] Saydam Dalam M. Kadarisma. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. 2014. Hal 69.
[72] Hasibuan Dalam M. Kadarisma. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. 2014. Hal 70.
[73] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 153
[74] Werther & davis. dalam Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 39.
[75] Dessler dalam Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 39.

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

mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan.[76]

4. Prespektif Islam tentang metode *fundraising* dan manajemen sumber daya manusia. Berikut di bawah ini ayat Al-Qur'an tentang metode *fundraising*:

وَأَقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتُواْ ٱلزَّكَوٰةَ ۚ وَمَا تُقَدِّمُواْ لِأَنفُسِكُم مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِندَ ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

110. Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan.[77]

Didalam Al-Qur'an Zakat merupakan salah perintah yang sudah ditetapkan. Adapun berikut ayat Al-Qur'an yang juga mendukung tentang metode *fundraising*:

خُذْ مِنْ أَمْوَٰلِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۖ إِنَّ صَلَوٰتَكَ سَكَنٌ لَّهُمْ ۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

103. Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.[78]

Bahwa zakat itu membersihkan mereka dari kekikiran dan cinta yang berlebih-lebihan kepada harta benda dan zakat itu menyuburkan sifat-sifat kebaikan dalam hati mereka dan memperkembangkan harta benda mereka.

[76] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2011. Hal. 40.
[77] Al-Qur'an dan terjemahnya Al-Hikmah. Surat Al-Baqarah ayat 110. Bandung: Diponegoro.
[78] Al-Qur'an dan terjemahnya Al-Hikmah. Surat At-Taubah ayat 103. Bandung: Diponegoro.

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

Dan *fundraising* sebagai suatu cara mengamalkan ayat diatas. Berikut ayat Al-Quran tentang pengelolaan sumber daya manusia:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَأَيَٰتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

13. Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.[79]

Bahwa sumber daya manusia sebagai kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resource. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Dan untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangat diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Berikut ayat Al-Qur'an yang mendukung penjelasan tentang ilmu:

يَٰمَعْشَرَ ٱلْجِنِّ وَٱلْإِنسِ إِنِ ٱسْتَطَعْتُمْ أَن تَنفُذُوا۟ مِنْ أَقْطَارِ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ فَٱنفُذُوا۟ ۚ لَا تَنفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَٰنٍ ﴿٣٣﴾

33. Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.[80]

Yaitu Allah telah menganjurkan untuk menuntut ilmu dengan seluas-luasnya tanpa batas untuk membuktikan kemahakuasaannya.

[79] Al-Qur'an dan terjemahnya Al-Hikmah. Surat Al-Jatsiyah ayat 13. Bandung: Diponegoro.
[80] Al-Qur'an dan terjemahnya Al-Hikmah. Surat Ar-Rahman ayat 33. Bandung: Diponegoro.

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