



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**MODEL PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PELAKSANAAN *FUNDRAISING* DI LAZISNU
MWC-NU TAMAN KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Sosial (S.Sos)**

Oleh:

MUHAMMAD NIZAR QUSURUR

B74219051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

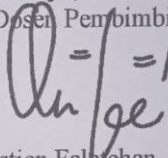
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Muhammad Nizar Qusurur
NIM : B74219051
Program Studi : Manajmen Dakwah
Fakultas : Dakwah danKomunikasi
Judul Skripsi : Model Pelatihan Sumber Daya Manusia
Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU
Taman Kabupaten Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan.

Surabaya, 31 Mei 2023

Dosen Pembimbing



Aun Falestien Falesthan, MHRM, Phd

198205142005011001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

MODEL PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PELAKSANAAN *FUNDRAISING* DI LAZISNU MWC-NU
TAMAN KABUPATEN SIDOARJO

Skripsi

Disusun Oleh:

Muhammad Nizar Qusurur

B74219051

Telah dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada tanggal
16 Juni 2023
Tim Penguji

Penguji I

Aun Falestine Falethan, MHRM, Ph.D
NIP. 198205142005011001

Penguji II

Dra. Imas Maesaroh, Dip./IM-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 19665141992032001

Penguji III

Airlangga Bramavudha, M.M
NIP. 1979121420110111005

Penguji IV

Yunita Ardila, S.Kom., M.MT.
NIP. 199206042020122015

Surabaya, 16 Juni 2023

Dekan,



Dr. Moch Cholul Arif, S.Ag. M.Fil.i
NIP. 197110171998031001

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nizar Qusurur

NIM : B74219051

Prodi : Manajemen Dakwah

Dengan ini menyatakan sesungguhnya, bahwa skripsi berjudul “MODEL PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELAKSANAAN *FUNDRAISING* DI LAZISNU MWC-NU TAMAN KABUPATEN SIDOARJO” adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustakan.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 16 Juni 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Nizar Qusurur

B74219051



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Nizar Gusnur
NIM : B74219051
Fakultas/Jurusan : Da'wah dan Komunikasi / Manajemen Da'wah
E-mail address : nizar970@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peta Canaan
Fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Subarbo


berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 05 - September - 2023

Penulis


(Muhammad Nizar Gusnur)

ABSTRAK

Muhammad Nizar Qusurur, 2023. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Sekripsi Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan. *Pertama*, untuk mengetahui apa saja model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. *Kedua*, untuk mengetahui materi pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu, *pertama*, model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo adalah model pelatihan keahlian media dan IT, pelatihan tatakelola administrasi, pelatihan pelayanan donatur, pelatihan kreativitas program. *Kedua*, materi pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo materi, yang pertama materi tentang pemahaman pelaksanaan *fundraising*, materi manajemen program *fundraising*, materi tentang standar operasional prosedur, sedangkan materi untuk pegawai lama yaitu materi tentang memperkuat kinerja tim dan meningkatkan motivasi kerja.

Kata kunci: model pelatihan sumber daya manusia

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI.....	iii
LEMBARAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Devinisi Konsep	6
BAB II.....	11
KERANGKA TEORITIK	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Kajian Teori.....	14
1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	14
2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	18
3. Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.....	20

4. Fundraising.....	21
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	27
D. Tahap Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Validitas Data.....	33
G. Teknik Analisis Data	34
H. Sitematika Pembahasan	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
B. Penyajian Data	42
1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan <i>Fundraising</i> di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.....	43
2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan <i>Fundraising</i> di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.....	49
C. Analisis Data.....	58
BAB V.....	65
PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65

B. Saran	67
C. Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA	69
Lampiran – Lampiran	76



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya. Sumber daya yang digunakan untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi terutama sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi seefektif mungkin bagi kelangsungan hidup organisasi, mereka harus dikembangkan dan dipelihara sebagai aset. Organisasi yang kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan berjuang untuk memenuhi visi dan misi yang telah ditetapkan.¹

Sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan dan proses manajemen. Terikatnya sumber daya manusia dengan aspek manajemen itu sangat erat maka dari itu kekuatan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam lingkungan organisasi menuntut sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut harus berkembang, sehingga dapat menyesuaikan dengan adanya perubahan yang terjadi. Dalam hal meningkatkan pemahaman dan kepuasan dalam organisasi, maka dapat menggunakan jasa pendidikan dan pelatihan. Maka organisasi tersebut berupaya mengadakan pelatihan sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan Bagian pendidikan menyangkut proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik

¹ Muhammad Darari Bariqi, 'Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia' *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. 5.2 (2020): 64–69.

daripada teori. Pelatihan dilakukan ketika seseorang telah bergabung dengan organisasi dan berlanjut selama karirnya di organisasi tersebut. Program pelatihan dan pengembangan harus menanggapi perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan organisasi strategis untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif.² Karyawan dapat memperluas kewajiban dan tanggung jawab mereka dengan berpartisipasi dalam upaya pelatihan. Meskipun pelatihan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat ini, namun manfaat pelatihan dapat terus diperluas melalui pengembangan karir karyawan dan membantu karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya di masa depan.³

Pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi atau lembaga, karena menempatkan sumber daya manusia tanpa penyediaan atau *on-the-job* training tidak menjamin keberhasilan mereka.⁴ Model pelatihan sumber daya manusia yang diadakan berupa pelatihan keahlian, pelatihan ulang pelatihan kreativitas dan masih banyak lagi model pelatihan yang diadakan di organisasi tersebut tergantung dengan bidangnya masing-masing. Peran pelatihan sangat penting karena dalam beberapa kasus, ketika banyak karyawan dirotasi ke bidang baru tetapi belum mempelajarinya sama sekali, mereka harus memulai dari awal tanpa persiapan. Namun dengan

² Erlita Intan Azhari, “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Bank Syariah Indonesia TBK KC Bengkulu S Parman 2”, (skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021).

³ Riska Gustiana, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)" 3.6 (2022).

⁴ Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”, *Jurnal EduTech*. Vol. 2 No. 2 (2016). 46

diadakannya pelatihan, karyawan yang belum paham dalam bidang barunya dapat kembali belajar dan memulai lagi sesuai dengan yang diadakan dilatih dan selanjutnya dapat dikembangkan untuk dapat berjalan dengan baik.

Dalam pelatihan sumber daya manusia organisasi selalu menerapkannya guna untuk menghidupkan organisasi. Organisasi diantaranya yang melaksanakan pelatihan sumber daya manusia yaitu organisasi LAZISNU. Organisasi LAZISNU didirikan sebagai amanat Mukhtamar Nahdlatul Ulama yang ke 31 tahun 2004, di Donohudan, Solo, Jawa Tengah. Organisasi LAZISNU merupakan lembaga pengelolaan zakat infaq shadaqah untuk melindungi fakir miskin dari kelaparan satu tarikan nafas kemiskinan yang bisa membawa kekufuran. Industri keuangan secara hukum telah mengakui keberadaan LAZISNU, dan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama No. 65 Tahun 2005. Kemudian, pada tahun 2014, LAZISNU diakui sebagai Lembaga Berbadan Hukum berdasarkan SK. Menkumham No. AHU-04005.50.10.2014, tanggal 22 Juli 2014, berkedudukan di Jakarta.⁵ LAZISNU sebagai lembaga pengelola zakat, infaq dan shadaqah perlu membentuk lazisnu-lazisnu tingkat Kecamatan salah satunya LAZISNU MWC-NU Taman.

Sebagai Lembaga Amil Zakat di Kecamatan Taman, LAZISNU MWC-NU Taman memiliki strategi dalam rangka mensukseskan beberapa program yang telah direncanakan. Terdapat 4 program pemberdayaan zakat yang dilakukan oleh LAZISNU MWC-NU Taman, yaitu⁶

⁵ Insan Banu Qorib, Tesis: “Fundraising di NU Care LAZISNU Kabupaten Banyumas Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, (IAIN Purwokerto, 2020).

⁶ Gelorajatim, “NU Care LAZISNU MWC NU Taman Sidoarjo Berikan Beasiswa Pendidikan Bagi Yatim dan dhuafa” <https://gelorajatim.com/nu->

1. Program pendidikan
2. Program ekonomi
3. Program kesehatan
4. Program tanggap bencana

Untuk melaksanakan program-program tersebut pastinya dibutuhkan dana yang tidak sedikit. Apalagi jangkauan LAZISNU MWC-NU Taman yang mencakup seluruh wilayah Kecamatan Taman. Dengan melihat bahwa NU merupakan organisasi terbesar yang ada di wilayah Kecamatan Taman maka potensi pengumpulan zakat menjadi sangat tinggi. Kegiatan pengumpulan zakat dapat disitilahkan dengan kegiatan *fundraising*. Kegiatan *fundraising* merupakan kegiatan penghimpunan dana yang digunakan untuk menjalankan kegiatan operasional lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan lembaga tersebut.⁷ proses *fundraising* ini meliputi kegiatan untuk memberitahukan, mengingatkan dan mendorong masyarakat agar melakukan amal kebaikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai untuk disampaikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Dalam melaksanakan *fundraising* semua karyawan yang bekerja di LAZISNU MWC-NU Taman tidak lepas dari pelatihan sumber daya manusia, dikarenakan pelatihan tersebut dapat memperlancar jalannya *fundraising* dan menjadikan efektif untuk menghimpun dana yang banyak. Melalui pelatihan sumber daya manusia ini seorang pemimpin lembaga atau organisasi mampu memberikan pelatihan yang baik dengan bawahan sehingga dapat menciptakan kinerja yang

[care-lazisnu-mwc-nu-taman-sidoarjo-berikan-beasiswa-pendidikan-bagi-yatim-dan-dhuafa/](http://digilib.uinsa.ac.id/care-lazisnu-mwc-nu-taman-sidoarjo-berikan-beasiswa-pendidikan-bagi-yatim-dan-dhuafa/), (diakses pada 09 April 2023, Jam 09.47)

⁷ Widi Nopiardo, "Strategi Fundraising Dana Zakat Pada BAZNAS Kabupaten Tanah Datar" *Imara: Jurnal Riset Ekonomi Islam*. 1.1 (2018): 57.

meningkat untuk pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman.

Model pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti. Hal ini dilakukan, agar pelatihan bisa berjalan secara efektif dan mampu mencapai tujuan lembaga. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo”.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana Materi pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa saja model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui materi pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan manajemen tentang model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - b. Dapat menjadi sumber rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
- a. Dapat digunakan sebagai pemahaman lembaga bahwa pelatihan sumber daya manusia dapat memberikan kemajuan suatu lembaga.
 - b. Dapat menambah wawasan bagi pegawai yang bekerja pada suatu lembaga mengenai pelatihan sumber daya manusia.

E. Devinisi Konsep

Menurut Sri Hernawati, definisi konsep merupakan segala macam yang dibahas, didefinisikan, untuk membatasi konsep pada penelitian agar fokus penelitian bisa terukur.⁸ Peneliti akan memaparkan definisi konsep dalam penelitian yang berjudul “Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo”. Definisi konsep ini sebagai acuan pemahaman bagi pembaca dan sebagai pembahasan selanjutnya.

1. Pelatihan

Menurut Dessler pelatihan merupakan usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan dari karyawan yang baru maupun

⁸ Sri Hernawati, *Metodologi Penelitian Dalam Bidang Kesehatan*, (Ponorogo: Forikes, 2017), 17.

sudah bekerja.⁹ Sedangkan menurut Mangkunegara pelatihan merupakan proses memberikan pengetahuan dan keahlian agar karyawan semakin aktif dan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai standar.¹⁰

Menurut Ade Rustiana pelatihan merupakan proses membantu para karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang yang melalui pengembangan pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.¹¹ Sedangkan menurut Muhammad Darari Bariqi pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melatih karyawan pada organisasi yang memperhatikan produktivitas dan pendidikan yang membantu masa yang akan datang dengan pengembangan pola pikir dan terampil untuk melaksanakan pekerjaan.¹²

Pelatihan adalah tindakan yang digunakan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam hal pengembangan pikiran dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut Eri Susan sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu lembaga maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih

⁹ Leonando Agusta, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya" *Agora*. 1.3 (2013): 1399–1408.

¹⁰ Elizar, Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, n.d.

¹¹ Ade Rustiana, "Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No.2 (2010).

¹² Ibid.

kemampuannya.¹³ Sedangkan menurut Agung Prihantoro sumber daya manusia berperan menjalankan suatu lembaga atau organisasi yang menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat mencapai tujuan kinerja manusia lebih efektif.¹⁴ Dengan ini sumber daya manusia berperan penting bagi lembaga untuk kemandirian suatu lembaga.

3. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Nurruli Fatur Rohmah, pelatihan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang melalui kegiatan pengembangan, pemeliharaan agar tercapai berbagai tujuan individu maupun lembaga.¹⁵ Menurut Wendy Wijaya pelatihan sumber daya manusia adalah proses mengenal ruang lingkup pekerjaan yang baru dan juga mengenal lebih spesifik atas pekerjaan yang akan dilakukan.¹⁶

Dalam suatu lembaga pelatihan sumber daya manusia harus dilakukan, sehingga dapat memberikan penempatan bagi sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Pelatihan sumber daya manusia pada penelitian ini dilakukan oleh seluruh pegawai LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten

¹³ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Adara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2019).

¹⁴ Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", *Value Added*, Vol. 8, No. 2, 2012.

¹⁵ Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, (2018).

¹⁶ Wendy Wijaya and Jl Siwalankerto, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok" 1.3 (2013).

Sidoarjo agar dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dan mencapai tujuan lembaga.

4. *Fundraising*

Menurut Widi Nopiardo *fundraising* merupakan kegiatan mempengaruhi masyarakat baik individu atau lembaga agar menyalurkan dananya kepada suatu organisasi.¹⁷ Sedangkan menurut Humaini yang dikutip oleh Nauval Hilmy Ramadhan, Rahmad Hakim dan Muslikhati *fundraising* merupakan proses kegiatan penghimpun zakat, infaq dan shadaqah yang diberikan masyarakat baik individu maupun organisasi yang akan disalurkan kepada mustahik.¹⁸ Dalam hal fundraising ini lembaga dapat bergerak dan mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

5. Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising*

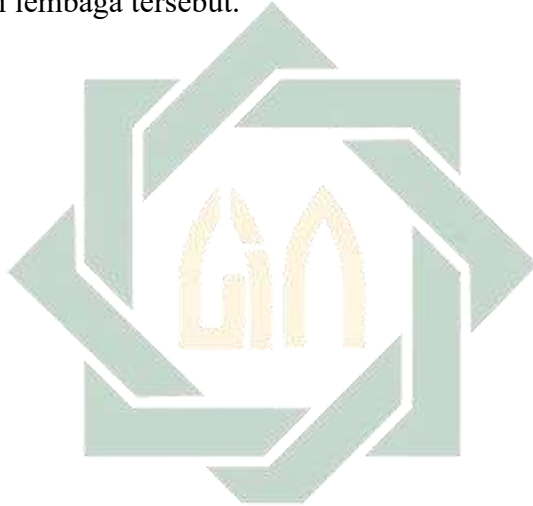
Pelatihan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang melatih kemampuan dan keahlian yang berguna untuk penempatan sumber daya manusia di suatu lembaga. Sumber daya manusia dalam penelitian ini digunakan untuk melaksanakan fundraising di suatu lembaga. *Fundraising* merupakan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infaq dan shadaqah yang telah dikumpulkan dari masyarakat dan akan diberikan kepada mustahik.

Maka dari itu pelatihan sumber daya manusia berperan melatih sumber daya manusia untuk

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Nauval Hilmy Ramadhan, Rahmad Hakim, and Muslikhati Muslikhati, "Strategi Fundraising Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Kota Batu" *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3.01 (2021): 63–72.

melaksanakan *fundraising* agar penghimpunan dana zakat, infaq dan shadaqah bisa mendapatkan dana yang cukup banyak. Pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* pada penelitian ini ialah seluruh pegawai LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo sehingga dapat melaksanakan tujuan dari lembaga tersebut.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II KERANGKA TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk sumber pada penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu yang relevan yakni:

Pertama, penelitian terdahulu berjudul “Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro”. Penelitian ini ditulis oleh Dina Aulia Shofa.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pelatihan sumber daya manusia pada kementerian agama kabupaten bojonegoro. Penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama dengan peneliti, yaitu meneliti tentang pelatihan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian ini terletak di objek penelitian. Peneliti ini memfokuskan pada pelatihan sumber daya manusia di kantor kementerian agama Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan penelitian saat ini memfokuskan pada model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Kedua, penelitian terdahulu berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang”. Penelitian ini ditulis oleh Nurul Khurotin.²⁰ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Beon Intermedia Cabang

¹⁹ Dina Aulia Shofa, "*Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro*", (skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2022).

²⁰ Nurul Khurotin, "*Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*", (skripsi Universitas Brawijaya Malang, 2018).

Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pada penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama dengan peneliti, yaitu meneliti tentang pelatihan sumber daya manusia. Perbedaan penelitian ini terletak di objek penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada penelitian dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang, sedangkan penelitian saat ini memfokuskan pada model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Ketiga, penelitian terdahulu berjudul “Analisa Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM Perbankan Syariah Dalam Melayani Nasabah Divisi Teller di Bank Muamalat Indonesia Cabang Mataram”. Penelitian ini di tulis oleh Sumiati.²¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan SDM divisi teller di Bank Muamalat Indonesia cabang Mataram. Pada penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama yakni meneliti tentang pelatihan sumber daya manusia. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada objek penelitian pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan SDM divisi teller di Bank Muamalat Indonesia cabang Mataram. Sedangkan penelitian saat ini memfokuskan pada model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Keempat, penelitian terdahulu berjudul “Model Pelatihan Sumber Daya Insani di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang”. Penelitian ini ditulis oleh Nur

²¹ Sumiati, “*Analisa Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM Perbankan Syariah Dalam Melayani Nasabah Divisi Teller di Bank Muamalat Indonesia Cabang Mataram*”, (skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram, 2019).

Hidayah.²² Pada penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada fokus penelitian yakni model pelatihan sumber daya manusia (insani). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada objek penelitian di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang. Sedangkan penelitian saat ini memfokuskan pada Kantor MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Kelima, penelitian terdahulu berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir”. Penelitian ini ditulis oleh Reni Juwita.²³ Pada penelitian ini pelatihan digunakan sebagai variabel bebas satu. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pelatihan sebagai variabel (X1) dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan dan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian dilakukan di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan penelitian dilakukan di MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Keenam, penelitian terdahulu berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya”. Penelitian ini ditulis

²² Nur Hidayah, “*Model Pelatihan Sumber Daya Insani di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang*”, (skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016).

²³ Reni Juwita, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir", 2.1 (2019).

oleh Danny Albert Tilon.²⁴ Pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pelatihan dan pengembangan SDM pada Restoran A&W. Hasil penelitian ini adalah pelatihan yang digunakan pada restaurant A&W menggunakan metode praktek sambil bekerja selama 1 minggu. Persamaan pada penelitian ini sama-sama meneliti tentang pelatihan sumber daya manusia. Perbedaan pada penelitian ini terletak di objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Ketujuh, penelitian terdahulu berjudul “Model Pelatihan dan Pengembangan SDM Mosslem Community Universitas Ciputra (MCUC) Surabaya”. Penelitian ini ditulis oleh Suliyati.²⁵ Pada penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang saat ini. Persamaan penelitian ini yakni sama-sama meneliti tentang model pelatihan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Universitas Ciputra Surabaya, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kantor MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

B. Kajian Teori

1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk melatih kemampuan dan keterampilan seseorang sebelum memasuki dunia kerja. Menurut Diah Hanggraeni pelatihan adalah metode untuk

²⁴ Danny Albert Tilon, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya", *agora*, 1.3 (2013).

²⁵ Suliyati, “*Model Pelatihan dan Pengembangan SDM Mosslem Community Universitas Ciputra (MCUC) Surabaya*”, (tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh lembaga atau organisasi.²⁶ Menurut Rivai yang dikutip oleh Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, Fierna Fajar Swasti pelatihan merupakan sesuatu yang bersifat pribadi (*one-to-one*), on-the-job pendekatan yang digunakan oleh para manajer untuk membantu mengembangkan keterampilan dan tingkat kemampuan mereka.²⁷

Kegiatan pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan dikarenakan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam bekerja. Dalam pelatihan apabila direncanakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia maka pelatihan akan berjalan dengan efektif. Dalam lembaga mengadakan pelatihan, sumber daya manusia bisa belajar untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk pekerjaan yang telah diberikan.

Sumber daya manusia merupakan keinginan untuk memuaskan kepuasannya, pemikiran, kemampuan fisik, dan perilaku seseorang semuanya dipengaruhi oleh susunan genetiknya selain lingkungan dan pekerjaannya. Menurut Moekijat yang dikutip oleh H. Mochammad Edwar Romli sumber daya manusia merupakan modal organisasi yang merupakan asset yang dapat memberi nilai tambah bagi organisasi tersebut.²⁸ Sedangkan menurut Shofia Aula, Syarifa Hanoum dan Prahardika

²⁶ Diah Hanggraeni, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)" (n.d.).

²⁷ Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Yume: Jurnal Of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021.

²⁸ Mochammad Edwar Romli, "Sumber Daya Manusia Berdimensi Global" *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 15.1 (2018): 68.

Prihananto sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi dikarenakan penggerak utama aktivitas organisasi baik sebagai operator, produsen, pemelihara, dalam setiap sistem organisasi.²⁹

Dalam hal ini sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pelatihan. Maka dari itu penting bagi organisasi untuk merencanakan pelatihan sumber daya manusia agar mereka secara efektif dapat membantu disetiap bidang yang diperlukan dalam bekerja.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan kegiatan manajemen yang sangat penting di dunia pekerjaan. Menurut Amstrong yang dikutip oleh Lolowang, Adolfina, dan Geninta pelatihan sumber daya manusia tersedianya pelatihan dan pengembangan belajar yang membuat program-program trining meliputi perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi dari program tersebut.³⁰ Sedangkan menurut Yuli pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan pengambilan keputusan, dan hubungan manusia.³¹ Selain itu, pelatihan sumber daya manusia akan membantu organisasi dalam mengatasi

²⁹ Shofia Aula, Syarifa Hanoum, and Prahardika Prihananto, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur", *Jurnal Sains dan Seni ITS*. 11.1 (2022): D143–D148.

³⁰ Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado", *Jurnal Emba*, Vol. 4, No. 2, 2016, 177-186.

³¹ Yuli Wiliandari, "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Efektif", *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 2014, 96.

keterampilan usang karyawan, yang dapat menghambat efektivitas kerja.

Menurut Simamora yang dikutip oleh R. Ati Haryati pelatihan sumber daya manusia memiliki lima model pelatihan yakni.³²

a. Pelatihan Keahlian

Setiap perusahaan sering mengadakan pelatihan keterampilan yang disebut juga dengan pelatihan keahlian. Program untuk mengembangkan keterampilan umumnya langsung dan melibatkan identifikasi kebutuhan atau kekurangan secara hati-hati.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang membekali pekerja dengan kemampuan yang mereka butuhkan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Karyawan akan merasa lebih percaya diri menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai hasilnya.

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Sumber daya manusia atau karyawan dapat menerima pelatihan untuk melakukan tugas terkait pekerjaan di luar bidang tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kerjasama dan koordinasi antar gugus fungsional.

d. Pelatihan Tim

Bekerja sebagai tim untuk menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan bersama dalam tim kerja adalah bagaimana pelatihan tim dilakukan. Sebagian besar waktu, latihan membangun tim dilakukan di

³² Ibid.

luar dengan menggunakan berbagai permainan, tetapi juga dapat dilakukan di tempat kerja.

e. **Pelatihan Kreativitas**

Melatih sumber daya manusia dengan memberi mereka kesempatan untuk mengungkapkan ide sebebaskan mungkin berdasarkan prinsip-prinsip yang masuk akal. Konsep-konsep ini nantinya dapat dikembangkan untuk menciptakan bisnis yang lebih baik.

2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu pelatihan yang diselenggarakan tergantung dari kualitas materi pelatihan tersebut. Termasuk pelatihan karyawan diberikan. Sumber daya manusia perusahaan dapat ditingkatkan dengan penggunaan materi pelatihan karyawan yang efektif. Oleh karena itu diperlukan materi pelatihan yang sukses, terutama yang dapat bermanfaat bagi pegawai yang terkena dampak dan membantu mereka menjadi lebih sukses dalam tugas mereka.

Karyawan akan menjadi pekerja yang lebih profesional jika dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan yang bersangkutan. Agar karyawan menjadi lebih berkualitas di industrinya, materi pelatihan yang ditawarkan harus berusaha untuk memperluas wawasan mereka. Menurut setiap deskripsi pekerjaan, menjadi lebih profesional memerlukan peningkatan kemampuan serta produktivitas dan efisiensi seseorang di tempat kerja.

Menurut Muhammad Noer, Jenis materi yang diberikan pelatihan sumber daya manusia yakni.³³

a. Pemahaman terhadap lingkungan lembaga

Karyawan baru dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik jika mereka terbiasa dengan lingkungan umum tempat kerja. Karyawan akan lebih mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan lembaga dari mereka berkat materi pelatihan tentang lingkungan lembaga.

b. Standar operasional prosedur

Prosedur operasi standar tahapan proses kerja yang sangat penting untuk dipahami oleh karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya. Diharapkan mereka berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menjaga reputasi perusahaan.

c. Meningkatkan kinerja tim

Karyawan jangka panjang bisa menjadi lebih kuat, tetapi mereka juga bisa menjadi hubungan yang rapuh. Setiap pekerja bisa saja "lupa" untuk menjaga semangat tim tetap kuat jika sudah terlalu lama bekerja sama. Alasan lain kurangnya kohesi mungkin karena setiap orang dalam tim terlalu sibuk dengan tugas masing-masing. Pekerja berpengalaman ini dapat diberikan kerja tim jika kekompakan tempat kerja sudah mulai diinginkan. Tentu, tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas serta hubungan kerja.

d. Meningkatkan motivasi kerja

Motivasi pekerja yang lebih tua mungkin lebih rendah. Ada banyak kemungkinan penyebabnya, termasuk kebosanan, terlalu memanjakan diri di zona nyaman, atau kesan bahwa rekan kerja tidak menghargai

³³ Muhammad Noer, "Materi Pelatihan Yang Baik Untuk Karyawan", <https://presenta.co.id/artikel/materi-pelatihan-karyawan/>, (diakses pada 24 Januari 2023, jam 17.25)

Anda. Mengapa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan motivasi di lembaga. Dengan adanya pelatihan motivasi karyawan yang cukup termotivasi di tempat kerja juga akan memperlihatkan tingkat kinerja yang dibutuhkan oleh bisnis untuk mencapai tujuannya.

3. Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Tujuan utama pelatihan dalam suatu organisasi adalah agar anggota staf menjadi lebih terampil, mendapatkan pengetahuan baru, mengasah kemampuan mereka, menumbuhkan loyalitas karyawan, dan memahami tempat kerja. Dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: "Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tidak diragukan lagi, Kami memberikan kepada keturunan Adam karunia akal, mengutus utusan kepada mereka, menundukkan segala sesuatu di dunia ini kepada mereka, memudahkan mereka untuk bepergian dengan kendaraan darat dan kapal, memberi mereka makanan dan minuman yang sehat.³⁴ Allah SWT telah menciptakan manusia yang berakal sehingga manusia

³⁴ Tafsir Al-Muyassar, "Kementerian Agama Saudi Arabia", <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html> (diakses pada 21 Januari 2023, jam 20.13)

memerlukan latihan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya.

Dalam hal ini pelatihan dalam suatu lembaga digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu agar para karyawan atau pegawai bisa mencapai tujuan lembaga tersebut.

4. Fundraising

Kemampuan menghimpun dana masyarakat menjadi penting di tengah semaraknya pertumbuhan lembaga zakat dan dedikasinya yang tidak berorientasi pada keuntungan. Berbagai cara dilakukan organisasi ini untuk menggalang dana dari masyarakat guna mendukung kegiatan dan pemberdayaan masyarakat. Namun, sebelum suatu lembaga mengelola dan memanfaatkan hasilnya, terlebih dahulu harus ada zakat, infak, dan dana tentunya. Masyarakat harus terlebih dahulu menyediakan sedekah potensial. Penggalangan dana disebut sebagai fundraising dalam organisasi pengelola zakat.

Menurut Haris *fundraising* merupakan kegiatan mempengaruhi dan mendorong masyarakat, lembaga untuk menyerahkan sumbangan zakat, infaq dan shadaqah kepada organisasi nirlaba.³⁵ Agus dan Surohman berpendapat bahwa *fundraising* sebagai aktivitas utama disetiap lembaga sosial yang bergerak dalam menyejahterakan masyarakat, aktivitas tersebut berupa penggalangan dana dari masyarakat dengan tujuan mencapai kesejahteraan masyarakat.³⁶

³⁵ Abdul Haris Naim, "Problematika Fundraising di LAZISNU Kudus", 281.

³⁶ Muhammad Agus Futuhul Ma'wa, Ahmad Surohman, "Strategi Fundraising Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS) di PW NU CARE-LAZISNU

Sebagai firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 103.

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ
إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: "Ambillah zakat dari harta mereka guna membersihkan dan menyucikan mereka dan berdoalah untuk mereka. Sesungguhnya doamu itu (menumbuhkan) ketenteraman jiwa bagi mereka. Allah maha mendengar, maha mengetahui."

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa ambillah sebagian harta mereka sebagai zakat yang akan mensucikan mereka dari noda-noda maksiat dan mengembangkan kebaikan mereka. Dan berdoalah untuk mereka setelah mengambil zakat dari mereka. Allah maha mendengar doamu lagi maha mengetahui amal perbuatan dan nit mereka.³⁷ Strategi penggalangan dana merupakan pola atau cara yang digunakan oleh lembaga zakat untuk menjaring sumbangan zakat, infaq, dan shadaqah dari masyarakat.

a. Model *Fundraising*

Ada berbagai metode dan teknik yang dapat digunakan saat melakukan kegiatan penggalangan dana. Metode penggalangan dana adalah jenis kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengumpulkan uang dari masyarakat umum.

D.I. Yogyakarta Tahun 2019", *Jurnal Manajemen Dakwah*, vol. 7, No. 2, 2021. 231.

³⁷ Tafsir Al-Mukhtasar, "Markaz Tafsir Riyadh", <https://tafsirweb.com/3119-surat-at-taubah-ayat-103.html> (diakses pada 22 Januari 2023, jam 12.38)

Menurut Juwani yang dikutip oleh Nafiah ada dua macam model fundraising yakni.³⁸

1) Model *Fundraising* Langsung

Model *fundraising* ini menggunakan metode atau teknik yang melibatkan muzakki atau donatur secara langsung. Dengan model ini, ketika keinginan untuk berdonasi muncul di dalam diri muzakki setelah mendapat sosialisasi dari organisasi penggalangan dana, hal itu dapat segera dilakukan dan semua informasi yang diperlukan sudah tersedia.

2) Model *Fundraising* Tidak Langsung

Model *fundraising* ini menggunakan strategi atau prosedur tanpa melibatkan muzakki atau donatur secara langsung. bentuk penggalangan dana yang tidak mengandalkan muzakki atau donatur instan untuk memberikan kemudahan secara instan

b. Tujuan *Fundraising*

Menurut Juwani yang dikutip oleh Atik tujuan *fundraising* yakni.³⁹

1) Pengumpulan Dana

Mengelola zakat terutama melibatkan dua tugas. Pengumpulan dan distribusi adalah kegiatan utama. Tanpa aktivitas dan penggalangan dana, operasional lembaga pengelola zakat tidak akan berhasil. Meski ada keberhasilan lain yang diraih, bisa

³⁸ Evi Lailatun Nafiah, “*Fundraising LAZISNU Dalam Perolehan Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang*”, (skripsi: Universitas Islam Negeri Walingsongo Semarang, 2018), 34.

³⁹ Atik Abidah, “Analisis Strategi Fundraisng Terhadap Peningkatan Pengelolaan ZIS Pada Lembaga Amil Zakat Kabupaten Ponorogo”, *Kodifikasia*, Vol. 10, No. 1, 2016, 169-170.

dikatakan upaya penggalangan dana yang tidak sepenuhnya berhasil menggalang dana tidak berhasil.

2) Menambah Jumlah Muzakki

Amil yang sedang melakukan penggalangan dana perlu terus meningkatkan jumlah yang terkumpul. Ada beberapa cara untuk meningkatkan jumlah yang terkumpul, antara lain mempertahankan muzakki yang ada agar dapat terus berdonasi secara rutin dan menambah jumlah muzakki baru.

3) Meningkatkan Citra Lembaga

Cara paling efektif untuk berinteraksi dengan masyarakat dan menyampaikan informasi adalah melalui penggalangan dana. Penghilangan komunikasi dan interaksi ini akan berdampak pada bagaimana persepsi publik terhadap lembaga tersebut. Metode pembentukan gambar ini memiliki efek yang menguntungkan. Setiap orang akan menilai lembaga berdasarkan citra tersebut, yang pada akhirnya menunjukkan sikap atau perilakunya terhadap lembaga tersebut. Jika citra positif dihadirkan, maka secara otomatis institusi akan mendapat simpati dan dukungan.

4) Memuaskan Muzakki

Tingkat donasi yang diberikan kepada organisasi akan tergantung pada kepuasan muzakki. Muzakki juga akan memberikan kepada organisasi berulang kali. Hal ini menandakan bahwa muzakki memupuk loyalitas dan kepercayaan. Tidak sampai saat itu muzakki bahkan akan mulai berfungsi

sebagai saluran atau sarana alami penggalangan dana bagi lembaga tersebut, menawarkan 9 alasan mengapa orang lain harus mengunjungi atau menyumbang, serta rujukan ke organisasi yang sudah dipercaya oleh muzakki.

5) Menggalang Pendukung dan Simpatisan

Seseorang atau sekelompok orang kadang-kadang dapat terlibat dalam penggalangan dana untuk organisasi pengelola zakat. Mereka memiliki pendapat yang baik tentang institusi tersebut. Di sisi lain, mereka tidak dapat memberikan kontribusi kepada organisasi seperti dana atau uang. Meski bukan muzakki aktif, mereka tetap memilih menjadi simpatisan dan pendukung lembaga tersebut ketimbang hanya berdiam diri. Orang-orang seperti ini harus disertakan dalam upaya penggalangan dana Anda karena meski tanpa donasi, mereka akan berusaha untuk mendukung organisasi dan menunjukkan kesetiaan padanya. Institusi sangat membutuhkan organisasi seperti ini untuk membantu mereka yang membutuhkan informasi. Kami sudah memiliki jaringan informal yang sangat sukses untuk penggalangan dana dengan grup ini.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian berjudul “*Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo*” menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *case study* (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan mendeskripsikan suatu fenomena yang sesuai dengan objek penelitian. Menurut Albi Anggito dan Johan Setiawan, metode penelitian kualitatif adalah survei yang melayani sarana utama peneliti dalam menyelidiki objek. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sangat rinci dan dianalisis dengan cermat.⁴⁰ Sedangkan jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif studi kasus.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *case study* (studi kasus). Menurut Creswell studi kasus merupakan model yang memfokuskan eskplorasi “sistem terbatas” atau kasus khusus ataupun pada sebagian kasus secara terperinci dengan penggalian data secara mendalam.⁴¹ Penelitian ini memusatkan pada suatu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Fenomena yang menjadi kasus dalam penelitian ini adalah model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan fundraising. Penelitian ini bertujuan untuk melihat model pelatihan sumber daya manusia yang efektif untuk

⁴⁰ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi penelitian kualitatif*, vols (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

⁴¹ Lisa Rahmi Ananda and Ika Febrian Kristiana, "Studi Kasus: Kematangan Sosial Pada Sswa Home Schooling" *Jurnal Empati*. 6.1 (2017): 257–263.

pelaksanaan fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Data studi kasus diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan. Dengan menggunakan pendekatan ini diharapkan peneliti mampu mendiskripsikan secara mendalam mengenai fenomena yang ada di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan untuk mendapatkan informasi data penelitian secara langsung. Penelitian ini dilakukan di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya Wonocolo No. 69, Wonocolo, Kec. Taman Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257. LAZISNU MWC-NU Taman merupakan lembaga yang bertugas mengumpulkan dana zakat, infaq dan shadaqah untuk melaksanakan tujuan 4 pilar LAZISNU yaitu pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan tanggap bencana di wilayah Kecamatan Taman. Peneliti menetapkan LAZISNU MWC-NU Taman sebagai tempat penelitian, dikarenakan objek penelitian sesuai dengan kriteria peneliti. Dengan begitu peneliti menganggap bahwa lokasi yang dipilih sudah strategis untuk dilakukannya penelitian, sehingga dapat memudahkan peneliti menggali data penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan sumber data didapatkan oleh peneliti. Penggunaan data untuk penelitian kualitatif peneliti juga harus mengetahui jenis data yang akan

digunakan. Menurut Nurdi Jenis data yang digunakan ada dua yakni.⁴²

a. Jenis Data

1. Data Primer, yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara sehingga peneliti dapat mengetahui jawaban secara langsung dari narasumber. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kepala LAZISNU, kepala sub bagian, dan beberapa pegawai kantor.
2. Data Sekunder, yakni data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti yang sudah ada di lokasi penelitian. Data skunder dijadikan data pendukung data primer. Data skunder didapatkan dari dokumen, foto atau website. Data skunder yang digunakan oleh peneliti yakni dokumentasi yang berkaitan dengan profil lembaga, sejarah, visi dan misi, dan struktur LAZISNU MWC-NU Taman serta data lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni informan dan dokumentasi.

1. Informan merupakan seseorang yang memiliki informasi dan menyampaikan keterangan mengenai objek penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah kepala kantor, kepala sub bagian, koordinator kepegawaian dan beberapa pegawai di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

⁴² Nurudin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo", Vol. 1, No. 1, 2018, 19.

2. Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang ada pada objek penelitian. Dalam hal ini dokumentasi digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa file profil lembaga, struktur lembaga dan data-data lainnya.

D. Tahap Penelitian

Tahap penelitian merupakan tahap yang dilaksanakan sebelum penelitian. Tahap penelitian bertujuan untuk memudahkan peneliti dari awal penelitian hingga akhir penelitian. Berikut tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

1. Tahap Pra Lapangan

- a. Menyusun Perancangan Penelitian

Saat menyusun rancangan penelitian peneliti menentukan permasalahan yang ingin dikaji. Selanjutnya peneliti merancang latar belakang masalah, merumuskan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi konsep, serta literatur dan teori. Selanjutnya diajukan ke prodi untuk memperoleh persetujuan.

- b. Menentukan Objek Penelitian

Sebelum menentukan objek penelitian, peneliti terlebih dahulu mencari informasi tentang objek penelitian. Tujuan menentukan objek penelitian ini agar memudahkan peneliti menemukan informasi dan data-data yang digunakan untuk penelitian. Objek yang dipilih dalam penelitian ini yaitu LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

c. Membuat Surat Perizinan

Peneliti akan mengurus surat perizinan sebelum melakukan penelitian. Mengurus surat perizinan penelitian dilakukan di bagian Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Setelah surat perizinan sudah jadi dan di cetak peneliti akan menyerahkan surat perizinan ke LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

d. Memilih Informan

Peneliti akan memilih informan untuk diwawancarai mengenai fokus penelitian. Informan tersebut terdiri dari kepala kantor, kepala sub bagian, koordinator kepegawaian dan beberapa pegawai di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

e. Mempersiapkan Perlengkapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan perlengkapan penelitian yang digunakan untuk membantu penelitian. Perlengkapan penelitian yang akan digunakan yaitu menyusun pertanyaan untuk wawancara agar data yang diperoleh tidak keluar dari fokus penelitian, alat pengambilan data (smartphone, buku, bulpoin).

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahapan ini peneliti akan melakukan prosesi wawancara, observasi dan dokumentasi secara langsung di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo untuk memperoleh data-data terkait dengan penelitian.

3. Tahap Analisis Data

Dalam tahap analisis data, peneliti akan mengolah data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk menyesuaikan dengan topik permasalahan agar dapat menyajikan informasi yang mudah dipahami.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui beberapa metode yakni:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk bertanya secara langsung dengan responden. Menurut Mudjia Raharjo wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi antara seorang peneliti dengan seorang informan atau peneliti untuk mengumpulkan data melalui sesi tanya jawab.⁴³ Wawancara akan dilakukan dengan bentuk struktur dikarenakan peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah terstruktur dan sistematis untuk mengumpulkan datanya.

Dengan metode ini akan mendapatkan keterangan secara langsung dari responden. Peneliti akan wawancara secara langsung dengan para informan di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo yakni,

- 1) Kepala LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo
- 2) Koordinator program
- 3) Koordinator *fundraising*
- 4) Koordinator media & IT
- 5) Peserta pelatihan

⁴³ Mudjia Rahardjo, 'Metode pengumpulan data penelitian kualitatif' (2011).

Tujuan peneliti melakukan wawancara yaitu untuk mengetahui:

- a) Apa saja model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - b) Bagaimana materi pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.
- b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang memberikan bukti seperti buku, catatan, transkrip, majalah dan lainnya. Menurut Ajat Rukajat dokumentasi adalah teknik yang digunakan penulis untuk mengungkap peristiwa objek, tindakan yang dapat menambah pemahaman peneliti terhadap masalah-masalah yang sedang diteliti.⁴⁴

Data hasil wawancara dan observasi akan lebih valid jika didukung oleh catatan resmi dari organisasi yang diteliti. Bahan pendukung penelitian, yang meliputi file dan struktur profil kelembagaan LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo

- c. Observasi

Menurut Thalha Alhamid dan Budur Anufia observasi adalah pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran.⁴⁵ Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi objek penelitian agar mudah mendapatkan data yang valid. Melalui metode

⁴⁴ Ajat Rukajat, *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*, vols (Deepublish, 2018).

⁴⁵ Budur Anufia and Thalha Alhamid, 'Instrumen Pengumpulan Data' (2019).

observasi peneliti akan mengumpulkan data penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ditulis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan, peneliti tidak akan terlibat langsung dalam kehidupan orang yang di observasi dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat aspek kegiatan yang diamati relevan dengan masalah dan tujuan penelitian dan perilaku apa yang akan dilihat untuk menyelesaikan masalah yang dipilih. Dengan metode observasi non-partisipan ini peneliti tidak mengikuti proses pelatihan sumber daya manusia di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Peneliti akan menjadi pengamat dan membuat catatan tentang Observasi yang dilakukan di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

F. Teknik Validitas Data

Teknik ini digunakan ketika data-data yang telah diperoleh melalui penelitian yang sering dianggap tidak memenuhi persyaratan validitas. Menurut Bachtiar S. Bachri validitas merupakan data yang telah terkumpul dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan analisis yang digunakan untuk membuat kesimpulan.⁴⁶ Agar hasil penelitian dianggap memenuhi persyaratan maka peneliti menggunakan cara teknik triangulasi data. Tujuan menggunakan triangulasi data ini mengecek kebenaran dari data tertentu dan menyamakan dengan data-data yang telah diperoleh dari sumber lain.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan membandingkan dan mengecek ulang suatu informasi melalui sumber yang

⁴⁶ Bachtiar S Bachri, 'Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif' *Jurnal teknologi pendidikan*. 10.1 (2010): 46–62.

berbeda.⁴⁷ Peneliti akan melakukan pengecekan kebenaran dengan cara membandingkan data hasil wawancara dari kepala kantor, kepala sub bagian, dan beberapa pegawai kantor di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo serta data hasil observasi dan dokumentasi. Dengan ini validitas data terbukti keabsahannya, sehingga data dalam penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pengolahan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi agar data tersebut mudah dipahami. Dalam pengolahan data analisis menurut Milles dan Huberman, pengolahan analisis data dilakukan secara bersamaan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan.⁴⁸

1. Pengumpulan Data

Tahap ini peneliti mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dan dikembangkan sesuai dengan permasalahan penelitian yang digunakan untuk penggalian data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Tahap ini peneliti merangkum dan memilah hal-hal yang penting, memfokuskan, dan disederhanakan, pengabstrakan data kedalam pokok masalah penelitian.

3. Penyajian Data

⁴⁷ Andarusni Alfansyur, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial" 5.2 (2020).

⁴⁸ Ilham junaid, *Analisis Data Kualitatif Dalam Penelitian Pariwisata*, preprint, vols (Open Science Framework, May 6, 2018), online, Internet, 17 Jan. 2023, Available: <https://osf.io/npvqu>.

Tahap ini peneliti menyajikan temuan peneliti berupa kategori atau pengelompokan data agar mudah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data yang kemudian menjadi jawaban atas rumusan masalah.

H. Sistematisasi Pembahasan

Sistematisasi pembahasan dalam penelitian yang berjudul “Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo” agar mempermudah melakukan penelitian dan juga mempermudah pembaca memahami susunan dalam penelitian. Berikut sistematisasi pembahasan mencakup lima bab yakni:

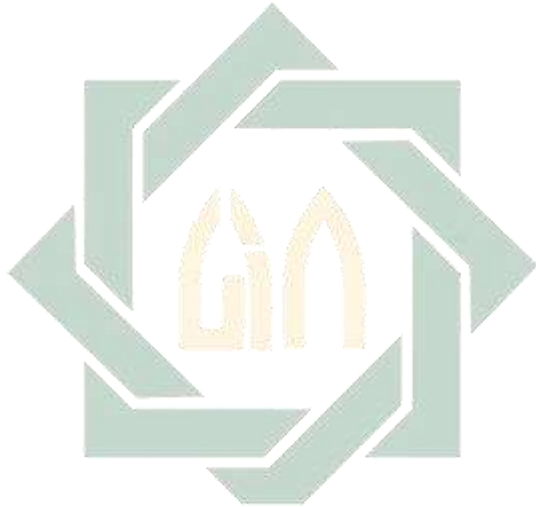
BAB I Pendahuluan. Pada bab ini terdapat sub bab terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan definisi konsep.

BAB II Kajian Teoritik. Pada bab ini mencakup penelitian terdahulu dan kerangka teori. Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang akan digunakan untuk mengkaji permasalahan yang sedang diteliti.

BAB III Metodologi Penelitian. Pada bab ini memaparkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo, penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup. Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil lembaga LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

LAZISNU MWC-NU Taman, Kabupaten Sidoarjo. Merupakan suatu lembaga yang dimana bergerak dibidang pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah yang bergerak di wilayah kecamatan, yang bertekad untuk melakukan pencatatan penghimpunan secara tepat, akurat dan transparan, serta lembaga juga mengelola dan mendistribusikan secara profesional serta terstruktur dan amanah yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian di daerah tersebut. Tentunya akan dilakukan tindakan korektif secara berkala terhadap setiap perubahan yang berkembang di lingkungan lembaga, dengan tetap menjaga kepercayaan para pemberi atau muzakki dan mustahik terhadap layanan NU Care-LAZISNU di Kecamatan Taman. Tentunya hal ini dilakukan agar NU Care-LAZISNU MWC Kecamatan Taman semakin maju dan mampu mendorong pemberdayaan ekonomi di setiap tahapan dan secara berkeadilan yang modern, akuntabel, transparan, amanah dan profesional.

Gerakan kotak infaq Nahdlatul Ulama merupakan salah satu inisiatif yang banyak diapresiasi atau diandalkan oleh NU Care-LAZISNU MWC NU Kecamatan Taman sendiri. Salah satu inovasinya adalah gerakan yang dikenal dengan nama KOIN NU yang berupaya menghimpun dana infak dari ekonomi masyarakat Nahdliyin, Hal ini dimungkinkan karena program tersebut merupakan bagian dari Gerakan KOIN NU lebih menekankan nilai infak daripada sekedar

berapa biaya secara nominal. Dalam program ini yang membedakannya gerakan NU KOIN ini adalah Gerakan NU KOIN yang diprakarsai oleh NU Care-LAZISNU untuk mengumpulkan donasi dalam bentuk recehan atau koin agar seluruh lapisan masyarakat dapat mengikuti kegiatan infaq ini dengan ringan dan tanpa beban.

2. Visi dan Misi

Tujuan NU Peduli LAZISNU adalah mendirikan lembaga pengelola keuangan masyarakat (zakat, infak, shadaqah, dll). Kemerdekaan rakyat tentu saja dimanfaatkan dengan cara yang amanah dan kompeten. Misi NU Care LAZISNU adalah:

- a. mendorong masyarakat untuk lebih sadar akan perlunya mengeluarkan zakat, infaq, dan shadaqah secara rutin.
- b. Menggunakan keuangan zakat, infaq, dan shadaqah secara profesional, transparan, andal, tepat sasaran, dan fokus.

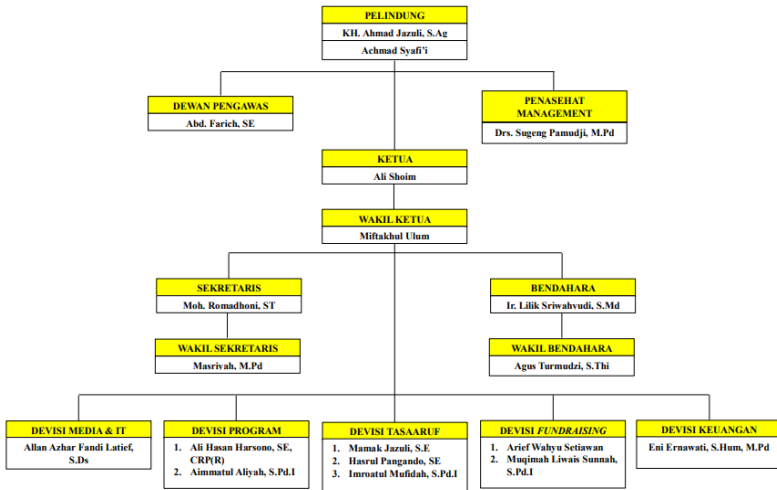
Dengan menyiapkan inisiatif pemberdayaan masyarakat, masalah kemiskinan, respons, dan akses ke pendidikan berkualitas diselesaikan.

3. Struktur Organisasi

Sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki struktur dan organisasi. Hal ini terjadi karena dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan dalam mengatur dan memahami tanggung jawab dan wewenang masing-masing anggota organisasi. Timbulnya permasalahan seperti pemberian wewenang dan tumpang tindih tugas akan dapat diminimalisir dengan adanya struktur organisasi yang baik dan sesuai. Selanjutnya, struktur organisasi untuk kelancaran program dan kegiatan organisasi itu sendiri dapat memperoleh manfaat dari struktur yang baik. Gambar

dibawah ini memperlihatkan struktur organisasi NU Peduli LAZISNU MWC NU di Kecamatan Taman.

Gambar 4.1
Susunan Pengurus UPZIS NU Care-LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo



Sumber: LAZISNU MWC -NU Taman Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan gambar di atas pengurus UPZIS NU Care-LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo di uraikan sebagai berikut.⁴⁹

Pelindung	
Pelindung 1	KH. Ahmad Jazuli, S.Ag
Pelindung 2	Achmad Syafi'i
Dewan pengawas	Abd. Fatich, SE
Penasehat	Drs. Sugeng Pamudji, M.Pd
Ketua	Ali Shoim

⁴⁹ Hasil Dokumen di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Wakil ketua	Miftakhul Ulum
Sekretaris	Moh. Romadhoni, ST
Wakil sekretaris	Masriyah, M.Pd
Bendahara	Ir. Lilik Sri Wahyudi, S.Md
Wakil bendahara	Agus Turmudzi, S.Thi
Devis - Devis	
1. Devisi program	- Ali Hasan Harsono, SE, CRP(R), - Aimmatul Aliyah , S.Pd.I
2. Devisi <i>fundraising</i>	- Arief Wahyu Setiawan - Muqimah Liwais Sunnah, S.Pd.I
3. Devisi tasaaruf	- Mamak Jazuli , S.E - Hasrul Pangando, SE - Imroatul Mufidah, S.Pd.I
4. Devisi media & IT	Allan Azhar Fandi Latief, S.Ds
5. Devisi keuangan	Eni Ernawati, S.Hum, M.Pd

4. Program kerja LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

PROGRAM KERJA NU CARE-LAZISNU MWC NU TAMAN MASA HIDMAH 2023-2028

No.	PROGRAM	Pelaksana	Tujuan	Sasaran	Waktu
1.	Program Jangka pendek - Madrasah Amlil	NU CARE-LAZISNU PCNU Sidoarjo	- Kaderisasi amil syar'i NU CARE-LAZISNU MWC Taman - Memperdalam pengetahuan dan tupoksi sebagai kader dan pengurus LazisNU. - Menyamakan cara pandang, Visi & misi serta menambah wawasan yang lebih luas bagi pengurus NU CARE-LAZISNU di tingkat MWC dan Ranting NU	Pengurus NU CARE-LAZISNU tingkat MWC dan Ranting	Tentatif
	- Kirab Koin NU Peduli	Divisi Fundraising	- Menggali dana untuk giat menyongsong romadhon dan menjalankan program jangka pendek.	Sekolah yang berafiliasi NU	Sebelum Romadhon
	- Romadhon Berbagi	Divisi Distribusi	- Santunan anak yatim	Anak yatim, fakir, miskin dan dhuafa'	Bulan Romadhon
	- Turba ke Ranting	Pengurus LazisNU	- Anjagsana & silaturahmi ke ranting di bawah MWC Taman, - Sosialisasi visi, misi dan program kerja NU Care LazisNU MWC Taman, - Menggali informasi dan masukan dari pengurus Ranting LazisNU.	- Pengurus LazisNU ranting	Tentatif
	- Rapat Rutin dan Insidental	Pengurus LazisNU	- Monitoring dan review program, - Koordinasi dan komunikasi, - Evaluasi rencana program	- Pengurus LazisNU	papeline
2.	Program Jangka Menengah - Penempatan kotak infaq	Divisi Fundraising	Memaksimalkan perolehan dan masukan ZIS di tingkat MWC Taman	Gerai Alfamart dan Indomaret	
	- Bidang pendidikan	Divisi Distribusi	Pemberian bea siswa Pendidikan	Anak yatim	
	- Bidang perekonomian	Divisi Distribusi	- Pelatihan UMKM - Pendampingan dan konsultasi.	Keluarga fakir, miskin dan dhuafa.	
	- Bidang kesehatan	Divisi Distribusi	Layanan ambulans gratis	Warga Taman	
3.	Program Jangka Panjang - Pengadaan unit ambulan NU Taman	Divisi Program		Dana CSR perusahaan	
	- Pengadaan mobil operasional NU Taman	Divisi Program	Mempercepat dan mempermudah pergerakan organisasi.	Dana CSR perusahaan	

Sumber: LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten
Sidoarjo

Berdasarkan gambar di atas program kerja NU Care LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo di uraikan sebagai berikut⁵⁰

- a. Program kerja jangka pendek
 - 1) Madrasah Amil
 - 2) Kirab Koin NU Peduli
 - 3) Romadhon Berbagi
 - 4) Turba ke Ranting
 - 5) Rapat Rutin dan Insedintal
 - b. Program kerja jangkam menengah
 - 1) Penempatan Kotak Infaq
 - 2) Bidang Pendidikan
 - 3) Bidang Perekonomian
 - 4) Bidang Kesehatan
 - c. Program kerja jangka panjang
 - 1) Pengadaan unit ambulan NU Taman
 - 2) Pengadaan mobil operasional NU Taman
- Berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo digunakan sebagai penggerak lembaga LAZISNU dan diharapkan bisa menyejahterakan umat di wilayah Kecamatan Taman.

B. Penyajian Data

Peneliti akan menyajikan data terkait dengan permasalahan dalam penelitian. Peneliti akan menjelaskan data penelitian yang sesuai dengan fakta yang berlangsung di lapangan. Data tersebut, peneliti memperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung di LAZISNU MWC-NU Taman

⁵⁰ Hasil Dokumentasi di LAZISNU MWCNU Taman Kabupaten Sidoarjo pada 14 Maret 2023

Kabupaten Sidoarjo. Adapun keterangan coding adalah sebagai berikut:

- IN 1 : Ketua LAZISNU
- IN 2 : Koordinator program
- IN 3 : Koordinator divisi *fundraising*
- IN 4 : Divisi Media & IT
- IN 5 : Peserta pelatihan
- IN 6 : Peserta Pelatihan
- IN 7 : Peserta pelatihan

Berikut adalah pemaparan data yang didapat oleh peneliti:

1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

LAZISNU adalah suatu lembaga yang bergerak dibidang zakat infaq dan shadaqah. Dalam proses pengumpulan dana zis ini maka LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini melaksanakan program fundraising. Dalam pelaksanaannya pegawai diberikan pelatihan sumber daya manusia untuk memudahkan dalam pelaksanaannya.

“...ya yang pasti ada model pelatihan keahlian media dan it terus itu ada pelatihan tata kelola administrasi nah termasuk juga kan tadi pelaksanaan fundraising nah itu ada pelatihan pelayanan donatur terus pelatihan kreativitas program mas nah itu yang ada model nya dari masa kidmat sebelumnya” (IN 1, 17/06/2023)⁵¹

Dari keterangan informan pertaman model pelatihan yang ada di LAZISNU MWC NU Taman yakni model pelatihan keahlian media & IT, pelatihan tata kelola administrasi, pelatihan pelayanan donatur,

⁵¹ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

pelatihan kreativitas program LAZISNU. Dengan model tersebut maka LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo membuat pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merupakan aset bagi lembaga untuk menjalankannya.

a. Pelatihan Keahlian Media & IT

Pelatihan keahlian media & IT merupakan pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan pegawai dalam memberikan kemudahan informasi terkait program LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Sebagaimana penjelasan dari informan ketiga, keempat, dan keenam adalah sebagai berikut:

“...Yaa pelatihan di lazisnu mas itu sekarang kita mengikuti zaman ya mas jadi sekarang kan semakin canggih teknologi nah jadi kan kita membutuhkan yang namanya pelatihan keahlian media dan it nah jadi kita juga mengikuti zaman biar lazisnu itu ga ketinggalan untuk apa itu update hal hal terbaru bagi lazisnu mas” (IN 3, 17/06/2023)⁵²

“...Saat itu, saya mendapatkan pelatihan pengembangan media dan it mas karna saya waktu itu masuk di devisi media dan it jadi ya diwajibkan mengikuti oleh pak ketua di pelatihannya itu mas membahas bagaimana mengoperasikan web dan membuat web untuk lazisnu jadi program yang dibuat lazisnu itu ada web yang dimana web itu bisa membantu jalanya program mas” (IN 4, 17/062023)⁵³

⁵² Hasil wawancara Informan 3 pada 17 Juni 2023

⁵³ Hasil wawancara Informan 4 pada 17 Juni 2023

Dari penjelasan informan tiga dan empat pelatihan yang sering dilakukan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini menggunakan model pelatihan keahlian media & IT. Pelatihan ini digunakan untuk membantu divisi media & IT dalam pengoperasian web LAZISNU untuk membantu jalannya program pelaksanaan *fundraising*.

“...Ya tentunya ga harus divisi media dan it saja mas yang mengikuti pelatihan ya jadi kita juga mengikutkan divisi *fundraising* dan pemrograman lazisnu mas nah biar mereka tahu jika melalui media dan it juga bisa melaksanakan program *fundraising* tadi” (IN 1, 17/06/2023)⁵⁴

Dari penjelasan informan pertaman Pelatihan keahlian media & IT itu sasaran yang mengikuti pelatihan tidak dari divisi media & IT melainkan dari divisi *fundraising* dan juga divisi program LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

b. Pelatihan Tata Kelola Adminitrasi

Pelatihan tata kelola administrasi merupakan pelatihan yang membekali pegawai dengan kemampuan kesekretariatan yang dibutuhkan dalam organisasi.

“...Ya ada mas kemarin itu pelatihan tata kelola administrasi yang diselenggarakan di gedung podo joyo desa kedungturi mas” (IN 2, 15/03/2023)⁵⁵

Dari keterangan informan ke dua terdapatnya model pelatihan yang

⁵⁴ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

⁵⁵ Hasil wawancara Informan 2 pada 15 Maret 2023

diselenggarakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo yakni model pelatihan tata kelola administrasi.

“...Ya saya selaku peserta mas pelatihan tata kelola administrasi itu ya membekali kita dalam bagian sekertaris mas nah kan sekertaris itu biasanya mengumpulkan informasi terus membuat surat surat kita dibekali pembelajaran itu mas” (IN 4, 16/03/2023)⁵⁶

“...Ya bisa jadi kelola administrasi untuk program fundraising itu kan juga membantu sekertaris dalam pembuatan surat menyurat terus proposal kegiatan nah jadi mereka itu tidak hanya dibekali dalam pencatatan lazisnu saja gitu” (IN 6, 17/03/2023)⁵⁷

Dari keterangan informan ke empat dan ke enam model pelatihan tata kelola administrasi di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo itu memberikan pembelajaran sebagai sekertaris untuk membantu jalanya program pelaksanaan *fundraising* dengan pembuatan surat menyurat dan juga proposal yang digunakan untuk membantu jalanya kegiatan pelaksana program LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

c. Pelatihan Pelayanan Donatur

Pelatihan pelayanan donatur merupakan pelatihan untuk melatih komunikasi dan interaksi dalam program pelaksanaan fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

⁵⁶ Hasil wawancara Informan 4 pada 16 Maret 2023

⁵⁷ Hasil wawancara Informan 6 pada 17 Maret 2023

“...di lazisnu juga mas ada pelatihan pelayanan donatur nah disitu itu mas kita bekali pegawai itu biar melayani donatur dengan baik gitu mas” (IN 1, 17/06/2023)⁵⁸

Dari keterangan informan pertama LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo juga memberikan model pelatihan pelayanan donatur. Di jelaskan lagi oleh informan ke dua dan ke lima bahwa pelatihan pelayanan donatur.

“...jadi gini mas pelatihan pelayanan itu kita harus benar benar membekali pegawai kita agar melayani donatur itu ga kaku jadi biar santai terus terkordinir nah dengan begitu kan penjelasan kepada donatur itu ga bulet dan donatur juga memahami penjelasan dari pegawai kita gitu mas” (IN 2, 17/06/2023)⁵⁹

“...ya melayani donatur mas itu kita harus bisa berkomunikasi dengan baik jadi kita mendapatkan pelatihan itu agar donatur itu suka dengan program yang kita jelaskan” (IN 5, 17/06/2023)⁶⁰

Dari keterangan informan ke dua dan ke lima model pelayanan donatur dalam pelaksanaan *fundraising* ini memberikan pelatihan bagi pegawai agar melayani donatur dengan baik dan terkordinir sehingga donatur dapat memahami program fundraising dengan baik.

⁵⁸ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

⁵⁹ Hasil wawancara Informan 2 pada 17 Juni 2023

⁶⁰ Hasil wawancara Informan 5 pada 17 Juni 2023

d. Pelatihan Kreativitas Program LAZISNU

Pelatihan kreativitas program merupakan pelatihan yang digunakan untuk menjadikan pegawai yang kreatif untuk menjadikan lembaga LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo menjadi lembaga yang unggul.

“...ada juga mas pelatihan kreativitas program nah itu pelatihannya itu biar pegawai itu membuat program untuk lazisnu itu bermacam macam ga harus itu itu aja gitu mas” (IN 1, 17/06/2023)⁶¹

Dari keterangan informan pertama di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo juga menggunakan model pelatihan kreativitas program dimana pelatihan tersebut melatih pegawainya dapat membuat program LAZISNU menjadi kreatif. dijelaskan lagi oleh informan ke dua dan ke tujuh.

“...ya habis mengikuti pelatihan itu mas program lazisnu yang saya buat itu jadi berbeda sama dengan masa khidmat yang tahun lalu gitu jadi sekarang itu ada kirab koin nu nah itu salah satu program untuk fundraising lazisnu” (IN 2, 17/06/2023)⁶²

“...ya tentunya mas pelatihan kreativitas program itu memberika pelajaran yang didalamnya itu cara berfikir kreatif untuk menyahterakan umat karna kan kita ini lembaga lazisnu ya harus bisa

⁶¹ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

⁶² Hasil wawancara Informan 2 pada 17 Juni 2023

menyejahterahkan umat gitu” (IN 7, 18/06/2023)⁶³

Dari keterangan informan ke dua dan ke tujuh model pelatihan kretivitas program ini membantu membentuk program *fundraising* LAZISNU MWC NU Taman seperti kirab koin NU dimana program ini digunakan untuk menyejahterahkan umat di wilayah Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan peneliti program kirab koin NU ini dilakukan oleh devisi *fundraising* yang sarasanya itu sekolah yang bervasilitas NU.⁶⁴ hasil observasi diperkuat dengan keterangan informan ke dua.

“...kalo kirab koin nu mas itu sarasanya dari sekolah yang berbasis nu seperti ini sekolah tetangga kantor lazisnu ypm itu nah seperti itu sarasanya ya ga ypm aja ada juga mi, terus yayasan gitu mas sasaran kita” (IN 2, 17/06/2023)⁶⁵

Dari keterangan informan dua bahwa sasaran dari pelaksanaan *fundraising* kirab koin NU yakni sekolah yang berbasis Nahdlatul Ulama.

2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari kualitas materi yang diberikan.

⁶³ hasil wawancara Informan 7 pada 18 Juni 2023

⁶⁴ Hasil observasi pada 17 Juni 2023

⁶⁵ Hasil wawancara Informan 2 pada 17 Juni 2023

“...ya tentu materi di lazisnu itu menyesuaikan dengan programnya tadi masnya bilang pelaksanaan fundraising ya nah itu materinya ya memahami pelaksanaan fundraising itu mas terus manajemen programnya dan ga lupa standar operasional prosedurnya mas gitu materi nya jadi melihat dulu program” (IN 1, 17/06/2023)⁶⁶

Dari keterangan informan pertama terdapat materi pelatihan Sumber daya manusia yang ada di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo yakni materi pemahaman pelaksanaan *fundraising*, materi manajemen program, standar operasional pelaksanaan *fundraising* dengan materi tersebut dapat ditingkatkan dengan menggunakan materi pelatihan yang sesuai dengan lembaga.

a. Pemahaman Pelaksanaan *Fundraising*

Materi pemahaman pelaksanaan fundraising digunakan untuk mempersiapkan pegawai pelaksana *fundraising* agar dapat melaksanakan dengan baik.

“...ya mas kalo pelaksanaan fundraising ya materi nya itu pasti ya memahami pelaksanaan fundraising mas gitu jadi terfokus dalam program fundraising aja gitu” (IN 1, 17/06/2023)

Dari keterangan informan pertama materi yang digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia menggunakan materi memahami pelaksanaan *fundraising*. Di sampaikan juga oleh informan ke dua dan ke lima bahwa materi memahami pelaksanaan *fundraising* sebagai berikut.

⁶⁶ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

“...tentunya mas materi memahami pelaksanaan fundraising nah pegawai dengan pemberian materi tersebut itu memudahkan pegawai dalam menentukan tujuan fundraising tadi gitu mas jadi ga asal menentukan tujuan aja jadi harus sama dengan visi misi lazisnu ini gitu” (IN 2, 17/06/2023)

“...ya tentunya mas materi memahami fundraising ini itu sama seperti kita memahami masyarakat nah gunanya agar kita paham dengan fundraising ini itu ya nantinya ya untuk kesejahteraan masyarakat juga kitu ya harus menyamakan lah dengan visi misi lazisnu yang pasti lazisnu itu kan untuk membantu masyarakat gitu” (IN 5, 17/06/2023)

Dari penjelasan mengenai materi memahami pelaksanaan fundraising informan ke dua dan ke lima menyatakan bahwa materi ini digunakan sebagai menentukan tujuan pelaksanaan *fundraising* yang harus sesuai dengan visi dan misi LAZISNU MWC NU Taman yakni menyejahterahkan umat.

b. Manajemen Program *Fundraising*

Materi manajemen program *fundraising* merupakan materi yang membantu pegawai pelaksana *fundraising* dalam penggalangan dana untuk keberlangsungan program kegiatan LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

“...ya mas materi tentang fundraising itu jadi eee kita memberikan materi manajemen program nya nah disitu itu

kita bekali pegawai fundraising tadi untuk merencanakan mengorganisasikan mengarahkan dan mengawasi jalannya pelaksanaan fundrasing” (IN 1, 17/06/2023)⁶⁷

Dari keterangan informan pertama materi manajemen program *fudnraising* yang di berikan pada pelatihan di LAZISNU MWC NU Taman membekali pegawai pelaksana *fundraising* untuk merencanakan, pengorganisasian, pegarahan dan pengawasan dalam menjalankan program fundrasing.

“...materi manajemen fundraising ini mas itu kita memberikan arahan bagaimana merencanakan pelaksanaan fundraising ini jadi pegawai itu bisa menentukan target hasil fundriaising tadi ya nanti nya hasilnya untuk lazis sendiri dan masyarakat gitu mas” (IN 2, 17/06/2023)⁶⁸

“...ya dalam pemberian materi manajemen program tentunya merencanakan terus di organisasikan dan juga pastinya ya evaluasi nantinya gitu jadi ya merencanakan itu ya menentukan target terus mencari sasaran muzzaki terus mencari instansi atau perusahaan gitu nah dengan semua recana yang sudah terkumpul itu kan pelaksanaan fundraising di lazis ini jadi bisa maksimal

⁶⁷ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

⁶⁸ Hasil wawancara Informan 2 pada 17 Juni 2023

karna kan udah terencanakan gitu” (IN 4, 17/06/2023)⁶⁹

Dari keterangan informan ke dua dan ke empat materi manajemen program *fundraising* yang diterapkan LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini digunakan untuk menentukan target, mencari sasaran muzaki. Di sampaikan juga oleh informan pertama dan ke tiga bahwa materi manajemen program *fundraising*.

“...tentunya materi ini itu ga harus merencanakan saja karna manajemen itu kan ada mengorganisasi juga kan nah itu jadi kita membekali pegawai dengan mengorganisasikan program fundraising ini dengan cara membagi peran masing masing akan tetapi tetap ada koordinatornya dan semua pegawai di sini itu melaporkannya kepada koordinator fundraising tadi” (IN 1, 17/06/2023)⁷⁰

“...jadi dalam pengorganisasian ya mas itu kita membagi tugas kepada masing masing pegawai lazisnu dan kita juga menawarkan program kegiatan lazisnu kepada perusahaan atau lembaga yang dimana memiliki visi dan misi menyejahterahkan masyarakat gitu jadi dengan materi ini itu kita membangun relasi dengan melakukan fundraising ke

⁶⁹ Hasil wawancara Informan 4 pada 17 Juni 2023

⁷⁰ Hasil wawancara Informan 1 pada 17 Juni 2023

perusahaan yang berpotensi mendapatkan dana” (IN 3, 17/06/2023)⁷¹

Dari keterangan informan pertama dan ke tiga materi manajemen program *fundraising* ditemukan bahwa pengorganisasian dalam pelaksanaan *fundraising* adalah membagi tugas kepada pegawai LAZISNU MWC NU Taman dan juga menawarkan program kegiatan LAZISNU MWC-NU Taman kepada lembaga atau perusahaan dan membangun relasi.

Terdapat pernyataan yang di ungkap oleh informan ke pertama terdapatnya pemberian materi pengarahan. Dalam hal ini di ungkap oleh informan ke enam mengatakan mengenai pengarahan yang ditetapkan pada materi manajemen program *fundraising* sebagai berikut.

“...jadi mas juga ada pengarahan dalam materi manajemen program fundraising nah pengarahan ini untuk membantu pekerjaan kedisiplinan dalam menjalankan tugas fundraising di dalam materi pengarahan ini pegawai dibekali dengan cara memberikan motivasi dan petunjuk kepada pegawai pelaksana fundraising sehingga melaksanakan tugas nya dengan baik” (IN 6, 18/06/2023)⁷²

Di dalam materi manajemen program *fundraising* pegawai juga dibekali dengan pengarahan yang diterapkan di LAZISNU MWC

⁷¹ hasil wawancara Informan 3 pada 17 Juni 2023

⁷² Hasil wawancara Informan 6 pada 18 Juni 2023

NU Taman dengan melakukan pemberian motivasi dan petunjuk terhadap pegawai pelaksana *fundraising* sehingga melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Di dalam materi manajemen program *fundraising* juga dinyatakan oleh informan pertama bahwa pegawai pelaksana *fundraising* juga diberikan materi pengawasan dalam pelaksanaan *fundraising*. Dalam hal ini di ungkap oleh informan ke tujuh mengatakan mengenai pengawasan yang di terapkan LAZISNU MWC NU Taman adalah sebagai berikut.

“...jadi kita juga dibekali dengan materi pengawasan dalam materi manajemen program fundrasing dimana pengawasan ini kita dapat mengevaluasi setiap program kegiatan yang dilakukan jadi dengan tindakan evaluasi tadi kita itu mengoreksi permasalahan yang ada ketika menjalankan program fundraising”
(IN 7, 18/06/2023)⁷³

Di dalam materi manajemen program *fundraising* juga menerapkan materi pengawasan yang di terapkan pada LAZISNU MWC NU Taman. Dengan memberikan materi pengawasan pegawai pelaksana *fundraising* dapat melakukan evaluasi setiap program kegiatan fundraising dan mengoreksi permasalahan yang terdapat saat melaksanakan *fundraising*.

c. Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan *Fundraising*

⁷³ Hasil wawancara Informan 7 pada 18 Juni 2023

Materi standar operasional prosedur merupakan materi yang harus dipahami oleh pegawai LAZISNU MWC NU Taman sehingga dapat menjalankan tugasnya sesuai peraturan di lembaga.

“...Untuk materi jadi kita sesuaikan dengan apa yang dibutuhkan karena pelaksanaan fundraising ini kan juga membutuhkan konsep atau strategi dengan harapan pegawai yang melaksanakan fundraising ini ga menyulitkan diri sendiri gitu jadi dengan adanya konsep tadi atau strategi menjadi mempermudah” (IN 1, 15/03/2023)⁷⁴

“...Nah ini mas materi sop ini itu wajib diketahui oleh pegawai dikarenakan memudahkan para pegawai ini dalam bekerja jadi dalam pelaksanaan fundraising ini itu pegawai wajib tau bagaimana sop nya ya seperti sop ini itu membuat strategi dalam pelaksanaan fundraising yang baik ya diharapkan strategi ini mencapai target dalam pengumpulan dana zis serta tanggung jawab dalam pengumpulan dan pendistribusian dana zis” (IN 3, 15/03/2023)⁷⁵

“...Tentunya materi sop ini menjelaskan berbagai cara untuk melaksanakan fundraising ini ya seperti strategi lah mas ya cara biasanya ya menetapkan siapa saja

⁷⁴ Hasil wawancara Informan 1 pada 15 Maret 2023

⁷⁵ Hasil wawancara Informan 3 pada 15 Maret 2023

yang menjadi donatur gitu terus apa ya sop ini juga berguna untuk memantau hasil kerja pegawai dalam pengumpulan dana itu juga bisa mas” (IN 4, 16/03/2023)⁷⁶

Dari penjelasan informan pertama, ketiga dan keempat materi standar operasional prosedur ini membantu pegawai LAZISNU untuk menentukan konsep dan strategi yang efektif untuk mencapai target serta menentukan donatur dan berguna untuk memantau hasil kerja pegawai dalam pengumpulan dana dan pegawai fundraising diharapkan bertanggung jawab dalam pengumpulan sampai pendistribusian dana yang digunakan untuk pelaksanaan program fundraising di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

“...Nah saya kembali lagi tadi kan eee ada pelatihan kreativitas tadi nah kita boleh melakukan pekerjaan se kreatif mungkin tapi tetap menjalankan prosedur standar operasional yang telah ditetapkan gitu jadi materi sop ini itu gunanya untuk persiapan fundraising tadi ya untuk merencanakan fundraising dalam program jangka panjang merencanakan apa itu proses penggalangan dana mencari sumber sumber dana” (IN 2, 15/03/2023)⁷⁷

Dari keterangan informan ke dua bahwa materi standar operasional produk di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini

⁷⁶ Hasil wawancara Informan 4 pada 16 Maret 2023

⁷⁷ Hasil wawancara Informan 2 pada 15 Maret 2023

berguna untuk merencanakan program *fundraising* dalam program jangka panjang dan juga merencanakan proses mencari sumber sumber dana untuk program pelaksanaan fundraising.

C. Analisis Data

1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

a. Pelatihan Keahlian Media & IT

Menurut Simamora, pelatihan keahlian merupakan program untuk mengembangkan keterampilan langsung dan melibatkan kebutuhan atau kekurangan secara hati-hati.⁷⁸ Berdasarkan temuan di lapangan model pelatihan yang digunakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini menggunakan model pelatihan keahlian media & IT.

Pelatihan media & IT ini merupakan pelatihan yang digunakan untuk membantu devisa media & IT dalam pengoperasian web LAZISNU untuk membantu jalannya program pelaksanaan *fundraising*. Menurut AECT (*Assosiation op Education and Comunication Technology*) yang dikutip oleh Nunuk media merupakan batasan segala bentuk saluran yang dipergunakan untuk memberikan penyampaian pesan dan informasi.⁷⁹ Berdasarkan teori tersebut bahwa model pelatihan keahlian media & IT di

⁷⁸ R Ati Haryati, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen. 3.1 (2019): 91-98.

⁷⁹ Nunuk Suryani, 'Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis IT' (2015).

LAZISNU MWC NU dalam pelaksanaan *fundraising* ini digunakan untuk membantu pegawai dalam memberikan informasi terkait program fundraising yang di laksanakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo melalui media sosial yang ada.

Berdasarkan teori yang disampaikan memiliki keterkaitan dengan temuan di lapangan yakni model pelatihan keahlian media & IT.

b. Pelatihan Tata Kelola Adminitrasi

Menurut Susilawati yang dikutip oleh Zakra pelatihan administrasi merupakan keseluruhan proses pelaksanaan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan perkantoran dan tugas-tugas bantuan lainnya dalam menunjang kelancaran tujuan organisasi.⁸⁰

Berdasarkan temuan dilapangan model pelatihan yang digunakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo ini menggunakan model pelatihan tata kelola administrasi.

Pelatihan tata kelola administrasi merupakan pelatihan yang memberikan pembelajaran sebagai sekretaris untuk membantu jalanya program pelaksanaan *fundraising* dengan pembuatan surat menyurat dan juga proposal yang digunakan untuk membantu jalanya kegiatan pelaksana program LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

c. Pelatihan pelayanan Donatur

⁸⁰ Zakra, "Training Administrasi Umum dan Kesekretariatan", https://traininglpkmi.com/training-administrasi-umum-dan-kesekretariatan/?gclid=CjwKCAjw-b-kBhB-EiwA4fvKrCjaIKXZ06PIykWaZG0H8rXdpIePNg2onp-QHNI-zpII499KvkbGahoC0fEQAvD_BwE, di akses pada 20 Juni 2023 pukul 09.57.

Menurut Sugiarto yang dikutip oleh Ratna pelatihan pelayanan prima merupakan upaya memaksimalkan yang diberikan oleh petugas pelayanan sebuah perusahaan industri untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan sehingga tercapai kepuasan.⁸¹ Berdasarkan temuan di lapangan LAZISNU MWC NU Taman menggunakan model pelatihan pelayanan donatur.

Pelatihan pelayanan donatur di LAZISNU MWC NU Taman digunakan untuk ini memberikan pelatihan bagi pegawai agar melayani donatur dengan baik dan terkordinir sehingga donatur dapat memahami program fundraising dengan baik. Dari teori yang diampaikan dengan temuan di lapangan memiliki persamaan dengan tujuan memberikan pelayanan yang terbaik dalam pelaksanaan *fundraising* sehingga tercapai kepuasan pada donatur.

d. Pelatihan Kreativitas Program LAZISNU

Menurut Simamora, pelatihan kreativitas merupakan pelatihan yang digunakan untuk melatih sumber daya manusia dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengungkapkan ide-ide sebebas mungkin.⁸² Berdasarkan temuan dilapangan Pelatihan kreativitas di LAZISNU MWC NU Taman

⁸¹ Ratna Ariani, "Pelaksanaan Pelatihan Pelayanan Prima Untuk Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY)", *Skripsi* Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.

⁸² R Ati Haryati, 'Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta' *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 3.1 (2019): 91–98

Kabupaten Sidoarjo adalah model pelatihan kreativitas program LAZISNU.

Pelatihan kreativitas program LAZISNU digunakan untuk melatih pegawainya dapat membuat ide-ide kreatif program di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo. program kreatif LAZISNU MWC NU Taman yang di laksanakan untuk program *fundraising* LAZISNU yakni kirab koin NU dimana program ini digunakan untuk menyejahterahkan umat, sasaran dari pelaksanaan *fundraising* kirab koin NU yakni sekolah yang berbasis Nahdlatul Ulama.

Berdasarkan temuan dilapangan dapat disimpulkan bahwa teori tersebut dapat tergambar pada data yang didapat dilapangan. Teori pelatihan kreativitas digambarkan dengan melaksanakan kirab koin NU yang dilaksanakan di lembaga pendidikan yang berbasis Nahdlatul Ulama di Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo.

2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

a. Pemahaman Pelaksanaan *Fundraising*

Menurut Muhammad Noer, pemahaman terhadap lingkungan lembaga merupakan materi pelatihan yang digunakan untuk mempersiapkan diri pegawai menjadi lebih baik di lingkungan tempat kerja.⁸³ Lingkungan lembaga yang

⁸³ Muhammad Noer, "Materi Pelatihan Yang Baik Untuk Karyawan", <https://presenta.co.id/artikel/materi-pelatihan-karyawan/>, (diakses pada 20 April 2023, jam 13.54)

dimaksud adalah lembaga LAZISNU dimana lembaga ini berfokus pada pengelolaan dana ZIS.

Berdasarkan temuan di lapangan materi pelatihan yang digunakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo yakni Materi pemahaman Pelaksanaan Fundraising. Materi pemahaman pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU digunakan sebagai menentukan tujuan pelaksanaan *fundraising* yang harus sesuai dengan visi dan misi LAZISNU MWC NU Taman yakni menyejahterahkan umat. Dari teori yang disampaikan memiliki keterkaitan dalam memberikan materi pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai LAZISNU MWC NU Taman menjadi lebih baik dalam pelaksanaan *fundraising*.

b. Manajemen Program *Fundraising*

Menurut Zaqqiyatul manajemen program *fundraising* merupakan pengelolaan *fundraising* dari berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan.⁸⁴ Berdasarkan temuan di lapangan LAZISNU MWC NU Taman memberikan materi terkait manajemen program *fundraising* untuk pelatihan sumber daya manusia dalam melaksanakan *fundraising*.

Dalam pemberian materi manajemen program *fundraising* ini LAZISNU juga memiliki aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan. Dari hasil temuan di lapangan bahwa materi

⁸⁴ Zaqqiyatul Ainiyah, “Analisis Manajemen *Fundraising* Zakat Infaq Shadaqah (ZIS) di Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Jember”, *Skripsi* IAIN Jember, 2021.

manajemen program *fundraising* di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo menerapkan perencanaan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan *fundraising*. Perencanaan berperan sebagai menentukan target, mencari sasaran muzaki. Untuk pemberian materi Aspek pengorganisasian dalam pelaksanaan *fundraising* digunakan sebagai membagi tugas kepada pegawai LAZISNU MWC NU Taman dan juga pengelompokan program kegiatan LAZISNU MWC-NU Taman kepada lembaga. pemberian materi aspek pemahaman pada pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC NU Taman melakukan pemberian motivasi dan petunjuk terhadap pegawai pelaksana *fundraising* sehingga melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sedangkan pemberian materi manajemen program *fundraising* pada aspek pengawasan dalam pelaksanaan *fundraising* pegawai dapat melakukan evaluasi setiap program kegiatan fundraising dan mengoreksi permasalahan yang terdapat saat melaksanakan *fundraising*.

Dari teori yang di sampaikan memiliki persamaan dengan temuan di lapangan yang dimana materi pelatihan manajemen program *fundraising* menerapkan aspek-aspek manajemen untuk membantu pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

c. Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan *Fundraising*

Menurut Muhammad Noer, standar operasional prosedur merupakan tahapan

menentukan proses kerja yang sangat penting untuk karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya.⁸⁵ Materi standar operasional prosedur (SOP) digunakan sebagai pelaksana *fundraising* dalam hal ini materi SOP sebagai cara menentukan konsep atau strategi yang efektif untuk pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Strategi *fundraising* menurut Juwani, yang digunakan dalam pelaksanaan *fundraising* adalah strategi dengan cara langsung dan tidak langsung. Strategi secara langsung adalah muzakki mendatangi lembaga zakat untuk membaya secara langsung sedangkan strategi secara tidak langsung muzakki melalui event, transfer, gerai, dan sistem aplikasi zakat.⁸⁶

Materi SOP dalam pelaksanaan *fundraising* juga digunakan untuk merencanakan program *fundraising* dalam program jangka panjang serta menentukan sumber dana untuk pelaksanaan *fundraising* dengan begitu materi standar operasional prosedur ini juga bisa memantau hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan *fundraising*. Dengan demikian teori yang disampaikan sejalan dengan temuan dilangan.

⁸⁵ Muhammad Noer, "Materi Pelatihan Yang Baik Untuk Karyawan", <https://presenta.co.id/artikel/materi-pelatihan-karyawan/>, (diakses pada 20 April 2023, jam 13.54)

⁸⁶ Evi Lailatun Nafiah, "*Fundraising LAZISNU Dalam Perolehan Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang*", (skripsi: Universitas Islam Negeri Walinsongo Semarang, 2018), 34

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo, maka diperoleh sebagai berikut:

1. Model Pelatihan Sumber Daya Manusi Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.

Model pelatihan sumber daya manusia di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo terdiri dari berbagai model.

- a. Model Pelatihan Keahlian Media & IT

Model pelatihan ini digunakan untuk membantu pegawai dalam memberikan informasi terkait program *fundraising* yang di laksanakan oleh LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo melalui media sosial yang ada.

- b. Model Pelatihan Tata Kelola Administrasi

Model pelatihan ini memberikan pembelajaran sebagai sekertaris untuk membantu jalanya program pelaksanaan *fundraising* dengan pembuatan surat menyurat, rincian pelaksana *fundraising*.

- c. Model Pelatihan Pelayanan Donatur

Model pelatihan ini digunakan untuk ini memberikan pelatihan bagi pegawai agar melayani donatur dengan baik dan terkordinir sehingga donatur dapat memahami program *fundraising* dengan baik.

- d. Model pelatihan Kreativitas Program LAZISNU
Model pelatihan ini digunakan untuk melatih pegawainya dapat membuat ide-ide kreatif program di LAZISNU MWC NU Taman Kabupaten Sidoarjo. Pelatihan ini di gambarkan dengan Pelaksanakan kirab koin NU yang dilaksanakan di lembaga pendidikan yang berbasis Nahdlatul Ulama di Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo
2. Materi Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo.
- a. Materi Pemahaman Pelaksanaan *Fundraising*
Materi ini digunakan sebagai menentukan tujuan pelaksanaan *fundraising* yang harus sesuai dengan visi dan misi LAZISNU MWC NU Taman yakni menyejahterahkan umat dan mempersiapkan pegawai LAZISNU MWC NU Taman menjadi lebih baik dalam pelaksanaan *fundraising*.
- b. Materi Manajemen Program *Fundraising*
LAZISNU MWC NU Taman memberikan materi manajemen program *fundraising* dengan menerapkan:
- 1) Perencanaan berperan sebagai menentukan target, mencari sasaran muzzaki.
 - 2) Pengorganisasian dalam pelaksanaan *fundraising* digunakan sebagai membagi tugas kepada pegawai LAZISNU MWC NU Taman dan juga pengelompokan program kegiatan LAZISNU MWC-NU Taman kepada lembaga.
 - 3) Pemahaman pada pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC NU Taman melakukan

- pemberian motivasi dan petunjuk terhadap pegawai pelaksana *fundraising* sehingga melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) pengawasan dalam pelaksanaan *fundraising* pegawai dapat melakukan evaluasi setiap program kegiatan fundraising dan mengoreksi permasalahan yang terdapat saat melaksanakan *fundraising*.
- c. Materi Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan *Fundraising*
- Materi digunakan sebagai cara menentukan konsep atau strategi yang efektif untuk pelaksanaan *fundraising*. Materi ini juga digunakan untuk merencanakan program fundraising dalam jangka panjang serta menentukan sumber-sumber dana untuk pelaksanaan fundraising. Materi ini juga untuk memantau hasil dari fundraising dan juga kinerja pegawai pelaksana fundraising

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model pelatihan sumber daya manusia dalam pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada:

1. LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo

Dalam kegiatan pelaksanaan *fundraising* di LAZISNU MWC-NU Taman Kabupaten Sidoarjo hendaknya terus dilakukannya pelatihan sumber daya manusia untuk pegawai LAZISNU sendiri maupun LAZISNU cabang di wilayah kecamatan taman, sehingga pelaksanaan *fundraising* dapat

memberikan hasil yang baik dan dapat memakmurkan umat.

2. Penelitian Lanjutan

Bagi peneliti berikutnya diharapkan meneliti secara mendalam dalam menggali informasi terkait pelatihan sumber daya manusia. Dengan pelatihan sumber daya manusia ini dapat memberikan manfaat bagi lembaga atau perusahaan untuk mencapai **tujuan.**

C. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat keterbatasan. Peneliti menyadari bahwa setiap penelitian selalu terdapat ketidak sempurnaan. Masih banyak hal yang perlu peneliti sempurnakan. peneliti memiliki kesulitan dalam mencari literatur yang relevan terkait topik penelitian yang digunakan untuk mendapatkan wawasan lebih terkait penelitian ini.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris Naim, "Problematika Fundraising di LAZISNU Kudus", 281.
- Ade Rustiana, "Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No.2 (2010).
- Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", *Value Added*, Vol. 8, No. 2, 2012.
- Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Yume: Jurnal Of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Ajat Rukajat, *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*, vols (Deepublish, 2018).
- Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi penelitian kualitatif*, vols (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).
- Andarusni Alfansyur, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial" 5.2 (2020).
- Atik Abidah, "Analisis Strategi Fundraising Terhadap Peningkatan Pengelolaan ZIS Pada Lembaga Amil Zakat Kabupaten Ponorogo", *Kodifikasia*, Vol. 10, No. 1, 2016, 169-170.

- Bachtiar S Bachri, 'Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif' *Jurnal teknologi pendidikan*. 10.1 (2010): 46–62.
- Budur Anufia and Thalha Alhamid, 'Instrumen Pengumpulan Data' (2019).
- Danny Albert Tilon, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya", *agora*, 1.3 (2013).
- Diah Hanggraeni, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)" (n.d.).
- Dina Aulia Shofa, "*Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro*", (skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2022).
- Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", *Jurnal EduTech*. Vol. 2 No. 2 (2016). 46
- Elizar, Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, n.d.
- Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2019).
- Erlita Intan Azhari, "*Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Bank Syariah Indonesia TBK KC Bengkulu S Parman*",

- (skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021).
- Evi Lailatun Nafiah, “*Fundraising LAZISNU Dalam Perolehan Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang*”, (skripsi: Universitas Islam Negeri Walinsongo Semarang, 2018), 34.
- Gelorajatim, “NU Care LAZISNU MWC NU Taman Sidoarjo Berikan Beasiswa Pendidikan Bagi Yatim dan dhuafa” <https://gelorajatim.com/nu-care-lazisnu-mwc-nu-taman-sidoarjo-berikan-beasiswa-pendidikan-bagi-yatim-dan-dhuafa/>, (diakses pada 09 April 2023, Jam 09.47)
- Ilham junaid, *Analisis Data Kualitatif Dalam Penelitian Pariwisata*, preprint, vols (Open Science Framework, May 6, 2018), online, Internet, 17 Jan. 2023, Available: <https://osf.io/npvqu>.
- Insan Banu Qorib, Tesis: “Fundraising di NU Care LAZISNU Kabupaten Banyumas Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, (IAIN Purwokerto, 2020).
- Leonardo Agusta, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya" *Agora*. 1.3 (2013): 1399–1408.
- Lisa Rahmi Ananda and Ika Febrian Kristiana, "Studi Kasus: Kematangan Sosial Pada Sswa Home Scolling" *Jurnal Empati*. 6.1 (2017): 257–263.
- Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Berlian Kharisma Pasifik Manado”, *Jurnal Emba*, Vol. 4, No. 2, 2016, 177-186.
- Mochammad Edwar Romli, "Sumber Daya Manusia Berdimensi Global" *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 15.1 (2018): 68.
- Mudjia Rahardjo, ‘Metode pengumpulan data penelitian kualitatif’ (2011).
- Muhammad Agus Futuhul Ma’wa, Ahmad Surohman, “Strategi Fundraising Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS) di PW NU CARE-LAZISNU D.I. Yogyakarta Tahun 2019”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, vol. 7, No. 2, 2021. 231.
- Muhammad Darari Bariqi, ‘Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’ *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. 5.2 (2020): 64–69.
- Muhammad Noer, “Materi Pelatihan Yang Baik Untuk Karyawan”, <https://presenta.co.id/artikel/materi-pelatihan-karyawan/>, (diakses pada 24 Januari 2023, jam 17.25)
- Nauval Hilmy Ramadhan, Rahmad Hakim, and Muslikhati, "Strategi Fundraising Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah Muhammadiyah Kota Batu" *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3.01 (2021): 63–72.
- Nunuk Suryani, ‘Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis IT’ (2015).
- Nur Hidayah, “*Model Pelatihan Sumber Daya Insani di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang*”, (skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016).

- Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", Intizam: *Jurnal Manajemn Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, (2018).
- Nurudin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo", Vol. 1, No. 1, 2018, 19.
- Nurul Khurotin, "*Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*", (skripsi Universitas Brawijaya Malang, 2018).
- R Ati Haryati, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta", *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 3.1 (2019): 91–98.
- Ratna Ariani, "Pelaksanaan Pelatihan Pelayanan Prima Untuk Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY)", *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2018.
- Reni Juwita, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir", 2.1 (2019).
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)' 3.6 (2022).
- Shofia Aula, Syarifa Hanoum, and Prahardika Prihananto, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi

Literatur", *Jurnal Sains dan Seni ITS*. 11.1 (2022): D143–D148.

Sri Hernawati, *Metodologi Penelitian Dalam Bidang Kesehatan*, (Ponorogo: Forikes, 2017), 17.

Suliyati, “*Model Pelatihan dan Pengembangan SDM Mosslem Community Universitas Ciputra (MCUC) Surabaya*”, (tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

Sumiati, “*Analisa Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM Perbankan Syariah Dalam Melayani Nasabah Divisi Teller di Bank Muamalat Indonesia Cabang Mataram*”, (skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram, 2019).

Tafsir Al-Mukhtasar, “Markaz Tafsir Riyadh”, <https://tafsirweb.com/3119-surat-at-taubah-ayat-103.html> (diakses pada 22 Januari 2023, jam 12.38)

Tafsir Al-Muyassar, “Kementerian Agama Saudi Arabia”, <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html> (diakses pada 21 Januari 2023, jam 20.13)

Wendy Wijaya and Ji Siwalankerto, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok" 1.3 (2013).

Widi Nopiardo, "Strategi Fundraising Dana Zakat Pada BAZNAS Kabupaten Tanah Datar" *Imara: Jurnal Riset Ekonomi Islam*. 1.1 (2018): 57.

Yuli Wiliandari, “Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Efektif”, Society: *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 2014, 96.

Zakra, “Training Administrasi Umum dan Kesektarian”, https://traininglpkmi.com/training-administrasi-umum-dan-kesekretarian/?gclid=CjwKCAjw-b-kBhB-EiwA4fvKrCjaIKXZ06P1ykWaZG0H8rXdpIePNg2onp-QHNI-zpli499KykbGahOC0fEQAvD_BwE, di akses pada 20 Juni 2023 pukul 09.57.

Zaqqiyatul Ainiyah, “Analisis Manajemen *Fundraising* Zakat Infaq Shadaqah (ZIS) di Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Jember”, *Skripsi* IAIN Jember, 2021.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A