



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN
PENGALANGAN DANA (*FUNDRAISING*) DI DOMPET AL
QUR'AN INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh

Latifah Agustina
04020421043

Dosen Pembimbing
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M. Si
197512302003121001

Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
197003042007011056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim..

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Latifah Agustina
NIM : 04020421043
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Dengan ini saya menyatakan dengan penuh tanggung jawab bahwa skripsi ini sepenuhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Se jauh pengetahuan saya, tidak ada bagian dalam karya ini yang merupakan salinan atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tercantum sebagai referensi atau kutipan yang sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Surabaya, 27 Desember 2024
Yang Menyatakan,



Latifah Agustina
NIM : 04020421043

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Latifah Agustina
NIM : 04020421043
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 9 Desember 2024

Pembimbing I



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
197512302003121001

Pembimbing II



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
197003042007011056

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGESAHAN TIM PENGUJI

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN
PENGALANGAN DANA (*FUNDRAISING*) DI DOMPET AL
QUR'AN INDONESIA

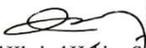
SKRIPSI

Disusun Oleh:
Latifah Agustina
04020421043

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada
tanggal 27 Desember 2024

Tim Penguji

Penguji I


Ahmad Khairul Hakim, S.Ag.M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II


Dr. H. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III


Aun Falestien Falesthan, MHRM.Ph.D
NIP. 198205142005011001

Penguji IV


Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

27 Desember 2024

Dekan,




Moch. Ghoni Arif, S.Ag. M. Fil.I
NIP. 197101171998031001

ii

iii

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



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 : Latifah Agustina
NIM : 04020421093
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : latifahagustina24@gmail.com

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

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

yang berjudul :

Analisis Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peringkatan Penggalangan Dana (Fundraising) di Dompel Al Qur'an Indonesia

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif 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, 11 April 2025

Penulis

(Latifah Agustina)
nama terang dan tanda tangan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilamin, Dengan penuh rasa syukur dan kasih sayang, saya mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya, yang telah memberikan dukungan, doa, dan cinta tanpa henti sepanjang perjalanan hidup saya. Terima kasih atas pengorbanan, kesabaran, dan motivasi yang tak ternilai harganya. Kalian adalah sumber inspirasi saya untuk terus belajar dan berusaha menjadi yang terbaik. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan kasih sayang kalian dengan pahala yang berlipat ganda. Skripsi ini adalah hasil dari perjuangan bersama, dan saya dedikasikan karya ini untuk kalian berdua.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia. Penelitian ini menggali mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan serta faktor penghambat yang dihadapi dalam pengembangan SDM. Fokus utama dari penelitian ini adalah menjawab dua rumusan masalah, yaitu bagaimana strategi pengembangan SDM yang diterapkan dan faktor-faktor apa saja yang menghambat strategi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam menjawab fokus penelitian, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dalam penjelasannya. Selain itu, peneliti juga menerapkan triangulasi untuk memperoleh hasil yang valid. Dalam pengumpulan data yang diperlukan, peneliti melakukan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dompot Al Qur'an Indonesia telah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan penggalangan dana, serta mengetahui faktor penghambat yang dialami dalam strategi pengembangan SDM yang dilakukan. Dari perspektif teori, peneliti menggarisbawahi pentingnya pengembangan SDM sebagai aset strategis dalam organisasi non-profit yang berfokus pada *fundraising*. Dari perspektif Islam, pengembangan SDM dipandang sebagai amal jariyah yang tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bentuk ibadah yang berdampak positif pada masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi penggalangan dana yang lebih efektif melalui peningkatan kualitas SDM di lembaga-lembaga sosial yang berbasis Islam.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan SDM, *Fundraising*, Dompot Al Qur'an Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian berupa skripsi yang berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur’an Indonesia” ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Penulis menghadapi beberapa kendala selama proses penyelesaian skripsi ini. Namun, berkat bantuan dan dukungan yang diterima dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Panutanku, Bapak Moh. Latif. Beliau menjadi inti tulang punggung keluarga. Selalu memberikan motivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih atas segala doa, materi, dan nasihat yang diberikan selama ini. Terima kasih sudah memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju.
2. Pintu surgaku, Ibu Jumi’ah. Terimakasih atas segala doa dan semangat yang diberikan. Terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati dalam menghadapi penulis yang keras kepala ini.
3. Dua saudariku, dari mereka penulis terinspirasi untuk melanjutkan studinya hingga duduk di bangku perkuliahan. Terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat untuk adik bungsumu ini.
4. Bapak Dr. Moch. Choirul Arif, S. Ag., M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
5. Bapak Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah sekaligus dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya

selama proses pembimbingan dalam penyusunan penelitian ini.

6. Bapak Ahmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan peneliti dalam proses penyusunan penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membimbing dan memberikan ilmunya. tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
8. Pimpinan dan seluruh pengurus di Dompot Al Qur'an yang meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dari kuisoner peneliti.
9. Bapak Ibu Guru yang telah mengajari dari tingkat pendidikan bawah hingga atas.
10. Teman-teman seperjuangan Jompo Squad dan teman seangkatan 2021 prodi Manajemen Dakwah.
11. Sahabat dekat Cumi-Cumi yang selalu memberi dukungan dan support dari semester awal sampai pada semester akhir ini.

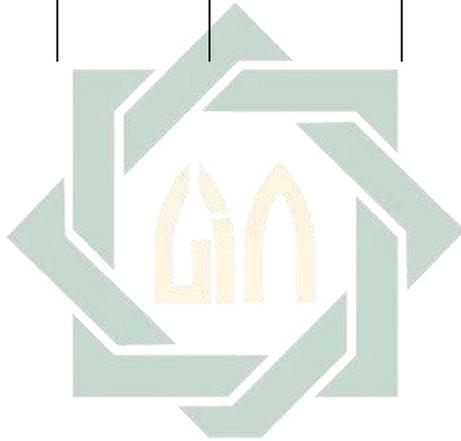
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap mendapatkan kritik dan saran yang konstruktif untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

PEDOMAN PENULISAN TRANSLITERASI

Awal	Tengah	Akhir	Tunggal	Romanisasi
ا	ا	ا	ا	(Tidak ada)
ب	ب	ب	ب	b
ت	ت	ت	ت	t
ث	ث	ث	ث	th
ج	ج	ج	ج	j
ح	ح	ح	ح	h
خ	خ	خ	خ	kh
د	د	د	د	d
ذ	ذ	ذ	ذ	dh
ر	ر	ر	ر	r
ز	ز	ز	ز	z

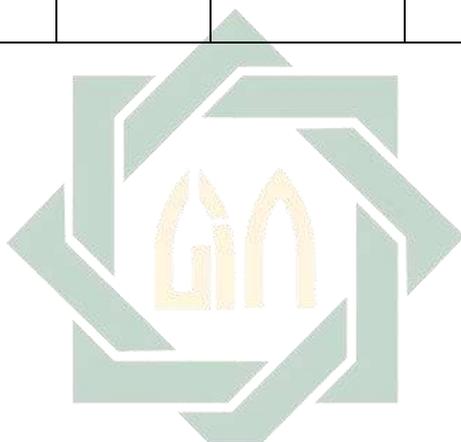
س	س	س	س	s
ش	ش	ش	ش	sh
ص	ص	ص	ص	ṣ
ض	ض	ض	ض	ḍ



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Awal	Tengah	Akhir	Tunggal	Romanisasi
ط	ط	ط	ط	t
ظ	ظ	ظ	ظ	z
ع	ع	ع	ع	,
غ	غ	غ	غ	gh
ف	ف	ف	ف	f
ق	ق	ق	ق	q
ك	ك	ك	ك	k
ل	ل	ل	ل	l
م	م	م	م	m
ن	ن	ن	ن	n

هـ	هـ	هـ، هـ	هـ، هـ	h
و	و	و	و	w
ي	ي	ي	ي	y



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PESENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN PENULISAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Konsep	9
BAB II	12
KAJIAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)...	13
2. Faktor-faktor yang menghambat dalam strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	41

3. Penggalangan Dana (<i>Fundraising</i>).....	45
B. Penelitian Terdahulu.....	53
BAB III	59
METODE PENELITIAN	59
A. Objek Penelitian.....	59
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
C. Jenis dan Sumber Data.....	60
D. Teknik Pengumpulan Data.....	62
E. Teknik Validitas Data.....	63
F. Teknik Analisis Data.....	64
G. Sistematika Pembahasan.....	65
BAB IV	68
HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Objek Penelitian.....	68
B. Penyajian Data.....	73
C. Analisis Data	100
BAB V	141
PENUTUP	141
A. Kesimpulan.....	141
B. Saran dan Rekomendasi.....	142
C. Keterbatasan Penelitian.....	142
DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN	151
BIOGRAFI PENELITI	155

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Jumlah Donasi Dompot Al Qur'an Tahun 2023-2024 ...151



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	12
Gambar 4. 1 Logo Dompot Al Qur'an Indonesia.....	69
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dompot Al Qur'an Indonesia	71
Gambar 5. 1 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	152
Gambar 5. 2 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	152
Gambar 5. 3 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	153
Gambar 5. 4 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	153
Gambar 5. 5 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	153
Gambar 5. 6 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia.....	154
Gambar 5. 7 Surat Keterangan Penelitian	154



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang berkontribusi dengan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu organisasi. Menurut Gary Dessler (dalam Azhar), SDM merupakan bagian integral yang bertanggung jawab dalam merencanakan, merekrut, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Armstrong mendefinisikan bahwa SDM sebagai pendekatan strategis untuk mengelola karyawan yang menciptakan keunggulan kompetitif.¹ SDM menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Endang Sugiarti, manajemen SDM mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif.² Dalam teori SDM, konsep utama yang ditekankan adalah bahwa SDM bukan hanya sekadar individu yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga aset yang sangat berharga yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pernyataan ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan merupakan elemen krusial yang berpotensi menghasilkan nilai tambah serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Teori ini menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan SDM, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.³

SDM merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup berbagai aspek, antara lain pengelolaan, pengembangan, rekrutmen,

¹ M. Azhar N.H. "Pengertian dan Manajemen Sumber Daya Manusia". 2024

² Endang Sugiarti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pharmacognosy Magazine*, 2021, LXXV.

³ Rini Setyaningsih and Lisdartina, "Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), pp. 1–10 <<http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>>.

pelatihan, serta manajemen karyawan, yang kesemuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Visi dan misi organisasi harus dijadikan pedoman dalam mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai dengan sasaran organisasi, melalui pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah ditentukan.⁴ SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing suatu organisasi. Sebagai pengelolaan yang terpadu, SDM bertanggung jawab atas pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Pengembangan SDM melibatkan berbagai metode dan strategi yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi karyawan, dengan tujuan meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan. Pengembangan SDM yang efektif akan membantu organisasi untuk memastikan karyawan tetap terampil dan terlibat dalam menghadapi perubahan, meningkatkan daya saing.⁵

Pengembangan SDM adalah metode yang sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas yang dapat membantu mengidentifikasi metode terbaik untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Penelitian ini juga membantu memahami apa yang memotivasi karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan mereka dan mencegah turnover yang tinggi. Melalui penelitian ini, individu dapat merencanakan dan mengelola perkembangan karier mereka secara lebih efektif, sehingga membuka peluang yang lebih besar di masa depan. Penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan SDM, yang memungkinkan untuk mendukung individu dalam mencapai

⁴ M. Azhar N.H.

⁵ Harini Fajar Ningrum. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ". Vol 4. Hal 1. 2020.

potensi optimal organisasi dan tetap relevan dalam perubahan lingkungan.

Pengembangan SDM merupakan suatu proses yang kompleks dan memerlukan pendekatan yang terencana, mencakup manajemen waktu, pengelolaan anggaran, serta pelaksanaan kegiatan yang terorganisir dengan baik. Proses ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi pengembangan keterampilan lunak (*soft skills*), kepemimpinan, serta kemampuan interpersonal yang sangat penting dalam konteks lingkungan kerja. Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi tersebut, fokus utama dari pengembangan SDM yaitu untuk mengoptimalkan potensi karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dalam organisasi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Handoko (dalam Setyaningsih), yang mengemukakan bahwa diharapkan Implementasi program pengembangan SDM dapat berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.⁶ Dengan demikian, investasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan manfaat ganda, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang lebih termotivasi dan terlibat dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus dianggap sebagai salah satu prioritas strategis dalam manajemen organisasi, karena dapat memperkuat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya, guna memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Dalam era digital yang semakin kompleks, kebutuhan akan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi di bidang

⁶ Setyaningsih and Lisdartina.

teknologi terus meningkat seiring dengan perkembangan arus komunikasi dan informasi yang semakin cepat dan dinamis. Hal ini disebabkan oleh semakin pentingnya peran teknologi dalam mendukung operasional bisnis, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan di bidang teknologi untuk memastikan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam era digital. Dalam organisasi, seringkali muncul berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada, seperti pada SDM yang terbatas sehingga harus mengoptimalkan SDM yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, termasuk potensi kehilangan bakat karyawan yang berharga. Jika organisasi kehilangan karyawan yang berbakat karena kurangnya pengembangan karir atau kondisi kerja yang buruk, maka dapat merugikan organisasi di masa depan. Maka perlu adanya strategi dari karyawan yang baik, proses rekrutmen yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan, manajemen kinerja yang kuat, serta budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan dan ketelitian dalam mematuhi hukum ketenaga kerjaan.

Strategi pengembangan SDM merupakan pendekatan yang digunakan untuk memastikan bahwa kualitas SDM telah meningkat ke tingkat yang lebih tinggi, mampu meningkatkan produktivitas kerja, keterampilan, dan loyalitas terhadap organisasi. Peningkatan efisiensi dalam organisasi merupakan dampak dari strategi pengembangan karyawan yang dilakukan.⁷ Strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengoptimalkan potensi karyawan serta menciptakan organisasi yang efektif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

⁷ Irawan and others, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan* (Eureka Media Aksara, 2024).

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu pendekatan sistematis dan terstruktur yang diterapkan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja, kompetensi, dan produktivitas tenaga kerjanya melalui serangkaian kegiatan pengembangan dan pelatihan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya dalam pasar yang semakin kompleks dan dinamis. Untuk memastikan bahwa pengembangan SDM memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi, pengembangan SDM diselaraskan dengan tujuan organisasi dan perubahan yang terjadi agar mampu bersaing dan berinovasi. Perencanaan yang matang dan evaluasi yang berkala dapat mengukur efektivitas strategi yang diterapkan.⁸

Berdasarkan informasi yang didapat dari informan, pengembangan SDM di Dompot Al Quran berupa pelatihan terkait *fundraising* oleh staff *fundraising* beserta manager *fundraising*. Selain itu, Dompot Al Quran melakukan pengembangan SDM berupa pembinaan, dan training yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM dalam penelitian ini dilakukan dalam upaya peningkatan *fundraising*. *Fundraising* dapat didefinisikan sebagai suatu proses penggalangan dana yang sistematis dan terstruktur, yang bertujuan untuk mengumpulkan sumber daya keuangan dari masyarakat, baik individu maupun kelompok organisasi, melalui berbagai bentuk, termasuk zakat, infak, sedekah, dan sumber daya lainnya, baik individu maupun kelompok organisasi. Dalam konteks ini, para pengelola *fundraising* harus mampu merancang program yang menarik dan transparan, sehingga masyarakat merasa yakin bahwa sumbangan mereka akan

⁸ Khoirul Umam and Yunan Akhmad, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerjanya", *Manova*, 11.1 (2021), pp. 68–83.

digunakan dengan efektif dan efisien untuk membantu para mustahik yaitu mereka yang berhak menerima bantuan.⁹ elalui pendekatan yang inklusif dan partisipatif, *fundraising* dapat menjadi alat yang efektif untuk memberdayakan mustahik dan mendorong perubahan sosial yang lebih baik.

Fundraising merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting bagi suatu kelompok atau organisasi sosial adalah pengumpulan dana guna mendukung program dan menggerakkan roda operasional agar organisasi atau kelompok tersebut dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penggalangan dana, dilakukan upaya untuk menghimpun dana secara efisien dan tepat sasaran dalam mencapai target, sehingga dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Melalui analisis strategi pengembangan SDM dalam rangka peningkatan penggalangan dana, akan dirumuskan strategi pengembangan karyawan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan aktual karyawan.

Kontribusi keilmuan dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi tren terkini dalam pengembangan karyawan, seperti penggunaan teknologi dalam pelatihan atau strategi retensis karyawan yang efektif. Serta mengukur dampak dari strategi pengembangan karyawan terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan hasilnya lainnya dalam konteks organisasi. Kontribusi ini nantinya akan membantu organisasi untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam mengembangkan karyawan organisasi dan mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini dapat memberikan dampak atau kontribusi yang signifikan bagi masyarakat. *Pertama*, meningkatkan efektivitas dalam kegiatan *fundraising* yang dilakukan oleh organisasi. *Kedua*, peningkatan kualitas tenaga kerja, pengembangan karyawan menghasilkan karyawan yang lebih

⁹ Rian Zakaria and Made Satyawan, "Strategi Implementasi Fintech Reward Crowdfunding Di Indonesia Sektor Ekonomi Kreatif", *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2.02 (2023), pp. 145–67, doi:10.58812/jbmws.v2i02.328.

terampil dan berkualitas. *Ketiga*, inovasi dan kemajuan teknologi, perusahaan yang mengembangkan sumber daya manusia, cenderung akan lebih inovatif, yang dapat mengarah pada kemajuan teknologi dan peningkatan efisiensi dalam industri tertentu. *Keempat*, komitmen terhadap tanggung jawab sosial, perusahaan yang mengalokasikan investasi untuk pengembangan sumber daya manusia cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tanggung jawab sosial. Dengan adanya strategi pengembangan yang terstruktur dan jelas, program fundraising yang dijalankan akan sesuai tujuan perusahaan.¹⁰ Kedua hal tersebut akan membantu objek dalam upaya peningkatan *fundraising* melalui pengembangan SDM yang ada mempertahankan organisasi dengan mendorong mereka untuk mengikuti pengembangan melalui pelatihan, pembinaan, evaluasi serta penghargaan yang diberikan.

Dalam konteks ini Dompot Al Qur'an Indonesia sebagai objek penelitian. Dompot Al Qur'an Indonesia adalah lembaga yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola, mendistribusikan, dan memanfaatkan zakat, infak, dan sedekah untuk kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program yang mencakup bidang pendidikan, perekonomian, dakwah, dan kemanusiaan. Adanya strategi pengembangan SDM yang dilakukan dapat membantu efektivitas dan efisiensi operasional, meningkatkan inovasi dalam proses *fundraising*, meningkatkan kompetensi karyawan untuk keberlanjutan organisasi.

Dalam upaya peningkatan *fundraising* di Dompot Al Qur'an Indonesia, perlu adanya perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan staff yang dapat memberikan penghargaan dan pengakuan yang memotivasi karyawan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berperan dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan,

¹⁰ Fawziyah Tansyah Siregar, 'Efektivitas Fundrising Bagi Pemberdayaan Pendidikan', *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 1.2 (2022), p. 111 <<https://journal.yaspim.org/index.php/LITERASIA/article/view/173>>.

serta pengendalian organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi yang maksimal. Namun, yang terjadi di lembaga Dompot Al Qur'an ini dua tahun terakhir belum mencapai target yang diinginkan, sehingga dibutuhkan adanya strategi yang dapat mendukung kegiatan *fundraising* yang dilakukan. Harapan yang ingin tercapai dalam penelitian ini adalah untuk menciptakan daya saing, inovatif dan kreativitas untuk meningkatkan *fundraising*. Organisasi berharap karyawan yang terampil dan terlatih untuk berinovasi dan memberikan ide-ide kreatif untuk meningkatkan *fundraising*, layanan, atau proses bisnis. Dengan adanya pengembangan SDM dapat memberikan organisasi keunggulan bersaing dengan memiliki tim yang lebih kompeten dan adaptif dalam pasar yang kompetitif. Dalam hal ini penelitian mampu meningkatkan kinerja organisasi yang mengacu pada tingkat produktivitas, hasil, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.¹¹

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk peningkatan *fundraising*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana strategi yang diterapkan dalam pengembangan SDM untuk peningkatan program dari organisasi. Judul yang diangkat penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai yaitu “**Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia?
2. Apa faktor penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan

¹¹ Chusnul Rahmawati and others, ‘Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), pp. 42–56.

penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia.
2. Untuk menjelaskan faktor penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menciptakan inovasi dan memecahkan masalah yang dihadapi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya, mengembangkan strategi inovasi yang efektif serta menerapkannya sehingga menghasilkan layanan baru yang inovatif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, kreativitas, kepuasan pelanggan dan keunggulan bersaing perusahaan melalui pengembangan karyawan. Serta untuk pembangunan ekonomi, produk atau layanan baru melalui pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*).

E. Definisi Konsep

1. Strategi Pengembangan SDM

Menurut Leonard Nadler (dalam Susilowati), strategi Pengembangan SDM merupakan suatu proses perencanaan yang terstruktur dan sistematis yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan mengubah sikap karyawan dalam jangka waktu tertentu melalui serangkaian kegiatan yang terarah,

sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan.¹² Strategi pengembangan SDM merupakan suatu rumusan dasar yang disusun untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan terbaik yang dimiliki oleh suatu perusahaan agar mampu menjadi pesaing yang mampu menguasai pasar melalui pemanfaatan SDM yang dimiliki. Strategi pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai suatu rencana komprehensif yang dirancang untuk memastikan bahwa kualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan menuju arah yang lebih baik.¹³

2. *Fundraising*

Fundraising merupakan salah satu upaya atau kegiatan untuk mengumpulkan uang dari masyarakat umum, termasuk sumbangan, asuransi, rekening tabungan, dan sejumlah uang lainnya dari individu dan organisasi yang akan disalurkan dan dimanfaatkan oleh para mustahik.¹⁴ *Fundraising* dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memotivasi masyarakat, baik individu maupun organisasi, agar bersedia memberikan sumbangan finansial kepada suatu entitas atau kelompok tertentu. Kegiatan *fundraising* memiliki peranan yang krusial bagi organisasi atau kelompok sosial, karena dapat mendukung pelaksanaan program-program yang direncanakan serta memperlancar operasional organisasi, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Dalam konteks peningkatan efektivitas *fundraising*, penting untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan penggalangan dana guna memastikan

¹² Sri Susilowati and Ilya Farida, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya', *Develop*, 3.2 (2019), pp. 10–25, doi:10.25139/dev.v3i2.1772.

¹³ I Nyoman Marayasa, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan", *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 2022, VI.

¹⁴ Zakaria and Satyawan.

bahwa target dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.¹⁵

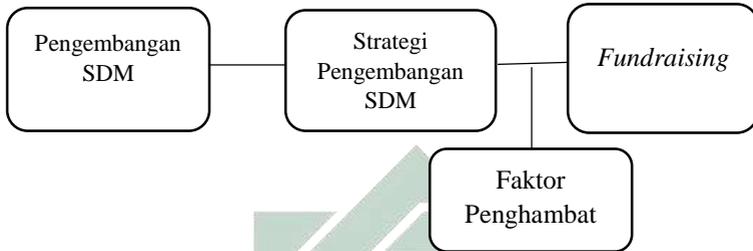


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹⁵ SN Hidayati, 'Direktorat Pemberdayaan Zakat Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Republik Indonesia 2009, Manajemen Pengelolaan Zakat (Jakarta: 2009), 65. 29', 2020, pp. 29–40.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Strategi pengembangan yang efektif menjadi landasan utama dalam upaya mencaai tujuan organisasi. SDM yang memiliki keahlian pengetahuan yang memadai mampu menjalankan strategi tersebut dengan baik, melakukan inovasi, serta mengatasi tantangan yang muncul selama proses mencapai tujuan organisasi.¹⁶ Dalam penelitian terdahulu yang relevan, organisasi terdapat kendala yang dihadapi dalam implementasi strategi pengembangan SDM yang sehingga aktivitas organisasi terbengkalai. SDM yang yang memadai tidak hanya mencerminkan penggunaan sumber daya yang optimal tetapi juga memperkuat reputasi organisasi, yang gilirannya mendukung keberlanjutan strategi pengembangan dan penguatan kapasitas SDM. Memahami pentingnya pengembangan SDM dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini pengembangan SDM dilakukan untuk evektifitas *fundraising* di lembaga nirlaba. Pengembangan SDM menjadi salah satu pilihan strategis bagi organisasi karena memahami pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi, termasuk pada lembaga nirlaba untuk terus meningkatkan SDM dengan mengikuti

¹⁶ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan efektivitas *fundraising*.¹⁷

Dalam pembahasan tersebut, peneliti membatasi ruang lingkup masalah penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipahami oleh pembaca. Poin-poin yang disebutkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Strategi

Istilah "strategi" memiliki akar etimologis dari bahasa Yunani, yaitu "Strategos," yang merupakan kombinasi dari kata "stratos" yang berarti tentara. Dalam konteks ini, strategi didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan yang dilakukan oleh para pemimpin puncak, dengan fokus utama pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.¹⁸ Menurut Mutohar (dalam Habibi), Strategi adalah proses penetapan tujuan jangka panjang, pemilihan langkah-langkah yang tepat, serta alokasi sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah salah satu bentuk peperangan. Strategi

¹⁷ Muhammad. Said and Ahmad Firman, "Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Penerbit Goresa Pena*, 2021, p. 186.

¹⁸ Erline T.V Timpal, Agustinus B Pati, and Fanley Pangemanan, "Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa Di Bidang Teknologi Informasi Di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara", *Jurnal Governance*, 1.2 (2021), pp. 1–8.

¹⁹ Surya Habibi, "Manajemen strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perguruan Tinggi", *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 8.75 (2020), pp. 147–54
<<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.sm r.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:>.

digunakan dalam dunia nyata sebagai sarana untuk mencapai kemenangan, sehingga diperlukan taktik dan strategi yang tepat dan jujur dalam situasi ini. Sedangkan menurut Imam Mulyono (dalam Timpal), Strategi merupakan ilmu dan seni dalam memanfaatkan kemampuan sumber daya dan lingkungan secara efisien. Terdapat empat elemen dalam strategi, yaitu sumber daya, lingkungan, kemampuan, dan tujuan, yang diintegrasikan secara rasional untuk menghasilkan berbagai alternatif pilihan. Alternatif-alternatif ini kemudian dievaluasi untuk dijadikan pedoman dalam menghadapi lingkungan operasional.²⁰ Dengan pendekatan ini, strategi pada dasarnya ditentukan oleh potensi dan kemungkinan yang akan terjadi, bukan oleh kondisi yang sedang berlangsung saat ini.

Strategi merupakan alat yang berpotensi berguna untuk mengelola personel dan berbagai aspek bisnis yang merugikan perusahaan. Selain itu, strategi berdampak pada operasi sehari-hari organisasi dalam jangka waktu minimal tiga tahun. Dengan demikian, strategi harus memiliki visi ke depan dan mempertimbangkan dampak yang luas, tidak hanya pada satu divisi atau fungsi saja. Selain itu, implementasi strategi juga harus mempertimbangkan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal untuk mencapai kesuksesan bisnis.²¹ Strategi yang baik harus mempunyai jadwal kerja yang terkoordinasi dengan baik, tema ide yang rasional, efisien dalam pemecahan masalah, dan mempunyai rencana untuk mencapai tujuan secara efisien.

Strategi memiliki struktur hierarkis yang terdiri dari beberapa tingkatan. *Pertama*, terdapat strategi korporat, yang mencerminkan fluktuasi dan alokasi

²⁰ Timpal, Pati, and Pangemanan.

²¹ Rachmat, *Manajemen Strategis*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 4

sumber daya harian di berbagai domain bisnis dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tingkat output dan layanan yang diinginkan. *Kedua*, terdapat strategi bisnis tingkat unit, yang umumnya strategi ini berorientasi pada peningkatan produktivitas organisasi dalam industri atau segmen industri tertentu yang menjadi fokus organisasi. *Ketiga*, ada juga strategi fungsional yang lebih spesifik dan terfokus pada aspek-aspek tertentu dalam organisasi. Strategi fungsional ini memberikan arahan dan pedoman untuk mengelola aktivitas-aktivitas di berbagai bidang fungsional, seperti produksi, keuangan, sumber daya manusia, manufaktur, penelitian dan pengembangan, serta inovasi, untuk mencapai tujuan organisasi.²²

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu rencana yang sistematis dan terstruktur untuk membantu bisnis mencapai tujuan jangka panjangnya dengan efektif dan efisien. Setelah implementasi strategi oleh suatu organisasi, akan dievaluasi efektivitasnya untuk menentukan apakah strategi tersebut berhasil atau tidak.

b. Tujuan dan Manfaat Strategi

Strategi adalah rencana untuk langkah-langkah yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Peran pentingnya terletak pada kemampuannya untuk memberikan arah, fokus, dan rencana tindakan yang terorganisir untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif.

²² Diah Tuhfat Yoshida, *Arsitektur Strategis: Sebuah Sosial Meraih Kemenangan dalam Dunia yang Senantiasa Berubah*, (Jakarta: PT Eelex Komputindo Kelompok Gramedia, 2004), 26

Ada beberapa tujuan dan manfaat strategi, yaitu²³:

- 1) Pencapaian Keunggulan Kompetitif
Menciptakan keunggulan yang membedakan organisasi dari pesaingnya.
- 2) Peningkatan Efisiensi Operasional
Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan proses untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 3) Inovasi
Mendorong perubahan dan pengembangan produk, layanan, atau proses baru
- 4) Pengelolaan Risiko
Meminimalkan risiko dengan responsif terhadap situasi yang tidak terduga.
- 5) Adaptasi Terhadap Perubahan
Memungkinkan organisasi untuk merespon perubahan pasar atau lingkungan dengan lebih cepat.
- 6) Pengembangan Jangka Panjang
Membentuk visi jangka panjang untuk pertumbuhan dan kesinambungan organisasi.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

SDM adalah komponen kunci dalam setiap organisasi, karena organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia dan pelaksanaan misi yang bergantung pada kontribusi dan partisipasi manusia itu sendiri.²⁴

SDM merupakan unsur penting dalam seluruh aspek manajemen, terutama untuk menunjang eksistensi organisasi. Sumber daya adalah potensi manusia dapat digunakan untuk memenuhi keinginan untuk menjadi orang yang mampu mengubah masyarakat dan beradaptasi, yang mampu

²³ Umam and Akhmad.

²⁴ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

mengekspresikan diri mereka sebagaimana mereka mampu untuk mencapai kehidupan yang stabil dan memuaskan. Berdasarkan hal tersebut, SDM dianggap sebagai sumber daya berharga yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. SDM terdiri dari kekuatan yang paling besar dalam merangkai seluruh keteguhan daya yang terdapat dalam tubuh. Didasarkan pada premis bahwa seluruh ciptaan milik Tuhan di dunia ini semata-mata untuk kepentingan umat manusia.²⁵

Kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan individu dengan persyaratan pekerjaan yang diemban merupakan salah satu faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, karena hal ini mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para pelaku bisnis. Menurut Mangkunegara (dalam Said), pengembangan diartikan sebagai proses pembelajaran organisasional yang sistematis dan terstruktur, di mana tim manajerial mengembangkan pengetahuan dan kompetensi melalui penerapan konsep dan teori yang relevan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan kolektif dan mencapai hasil yang diinginkan secara bersama-sama. Di sisi lain, Robert dan Jackson (dalam Said) mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Selain itu, pengembangan juga dapat dipahami sebagai

²⁵ Tuti Fitri Anggreani, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2.5 (2021), pp. 619–29, doi:10.31933/jemsi.v2i5.588.

pendidikan yang mengatur pekerjaan awal dan bersifat jangka panjang.²⁶

Menurut Hasibuan (dalam Said), definisi pengembangan SDM merupakan upaya pengembangan kompetensi karyawan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral individu, sehingga sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang diemban, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.²⁷ SDM dapat dipahami sebagai suatu inisiatif yang dilakukan oleh individu untuk memastikan bahwa karyawan dalam suatu organisasi memiliki tujuan yang beragam atau lebih mendalam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini, SDM berfungsi sebagai alat strategis yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan secara umum mengacu pada pengembangan kompetensi psikologis dan emosional yang esensial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mencapai hasil yang optimal dan memuaskan. Pengelolaan SDM berhubungan dengan pengakuan bahwa setiap karyawan secara individu memerlukan pengembangan kemampuan dan pengetahuan untuk dapat bekerja secara efisien. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai strategi, termasuk pendidikan, pelatihan, dan bimbingan, yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi individu. Dengan implementasi

²⁶ Said and Firman.

²⁷ Said and Firman.

pengembangan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja eksternal dan meningkatkan kemampuan internal, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan keberlanjutan organisasi.²⁸

Menurut Sikula, (dalam Kasmawati), pengembangan SDM telah mempengaruhi pentingnya staf dan personel dalam organisasi. Pengembangan SDM melibatkan penerapan kurikulum yang terstruktur dan sistematis, di mana instruktur atau guru menyampaikan pengetahuan teoritis dan konseptual yang relevan, yang kemudian diintegrasikan dan diterapkan dalam praktek nyata melalui proses pembelajaran yang terarah dan terstruktur, sehingga memfasilitasi pengembangan kemampuan dan kompetensi individu yang lebih efektif dan berkelanjutan.²⁹ Selain itu, tujuan SDM adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kompetensi SDM guna mencapai tingkat efisiensi humanis.³⁰

Flippo menyatakan bahwa Pengembangan SDM mencakup proses pendidikan dan pelatihan³¹:

a) Pendidikan

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo (dalam Kristanti), pendidikan dapat dipahami sebagai proses yang berfokus pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman individu tentang lingkungan sekitar secara holistik, yang meliputi aspek-aspek sosial,

²⁸ Nadia Putri Ananta and others, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Pada Sektor UMKM Di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya", *Bappenas Working Papers*, 7.1 (2024), pp. 72–85, doi:10.47266/bwp.v7i1.310.

²⁹ Kasmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam", *Jurnal UIN Alaudin*, VIII.2 (2019), pp. 392–402.

³⁰ Umam and Akhmad.

³¹ Said and Firman.

budaya, dan intelektual, sehingga memfasilitasi perkembangan individu yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.³² Menurut Ruky, pembelajaran yang secara umum dikenal dengan istilah pendidikan merupakan suatu proses interaktif yang dilakukan oleh pendidik dengan tujuan meningkatkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik, sehingga mereka dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, yang pada gilirannya mempengaruhi perubahan yang relatif permanen dalam konteks lingkungan kerjanya. Menurut Pasal 2 Undang-Undang 1989, pendidikan khusus adalah sarana untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan masa depan melalui studi, pelatihan, atau magang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk mengintegrasikan rasionalitas dan pemahaman manusia melalui berbagai metode, seperti permainan, pengajaran, atau seminar, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman yang komprehensif mengenai lingkungan. Terdapat dua aspek utama yang perlu diperhatikan dalam konteks pendidikan, yaitu perilaku organisasi dan strategi operasional.³³

³² Desi Kristanti and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara, 2023
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>>.

³³ Susilowati and Farida.

1) Manajer Organisasi (manajerial)

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan manajer organisasi agar terampil dalam pengambilan keputusan sebagaimana pendidikan bagi manajer organisasi.

2) Staf pegawai/ karyawan (operasional)

Pelatihan staf operasional dapat dilakukan melalui kerja individu dan kelompok kerja, yang mana tujuan pelatihannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi bias organisasi, meningkatkan moral, dan meningkatkan stabilitas serta kesejahteraan organisasi. Pelatihan staf operasional dapat dilakukan melalui kerja individu dan kelompok kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi bias dalam organisasi, meningkatkan moral, dan memperkuat stabilitas serta kesejahteraan organisasi.

b) Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (dalam Susilowati), Pelatihan dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi, melalui penerapan prinsip-prinsip ketekunan, pelaksanaan tugas yang efektif, dan pendelegasian wewenang yang tepat, sehingga individu dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, menurut Bernadin & Russell (dalam Susilowati), pelatihan memiliki tujuan strategis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang saat ini mereka emban,

sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, Mondy (dalam Susilowati), mendefinisikan bimbingan belajar sebagai kegiatan yang dirancang untuk membantu siswa dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja saat ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.³⁴

c) Pengembangan karier

Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk pendidikan yang berfokus pada jangka panjang dan bertujuan untuk meningkatkan praktik kerja yang ada saat ini. Menurut Mangkunegara (dalam Susilowati), pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang mendukung karyawan dalam merencanakan jalur karir mereka di lingkungan kerja, sehingga baik perusahaan maupun karyawan yang berprestasi dapat berkembang secara optimal. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan utama pengembangan karir adalah untuk mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dan strategis dalam organisasi, sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusi dan pengaruh mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Setiap organisasi memiliki visi dan misi dalam hal pengembangan SDM, baik internal maupun

³⁴ Setyaningsih and Lisdartina.

eksternal. Berikut ini adalah tujuan pengembangan SDM internal³⁵:

a) Meningkatkan produktivitas kerja

1) Produktivitas karyawan

Dalam suatu organisasi memiliki kaitan erat dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui pengembangan SDM. Peningkatan kualitas SDM dalam organisasi akan berperan signifikan dalam memperkuat modal manusia, modal individu, serta modal teknis yang dimiliki oleh karyawan.

2) Kemampuan manajerial

Kemampuan untuk mengadaptasi atau mengoptimalkan prosedur kerja sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3) Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir dapat dimanfaatkan untuk keuntungan pekerja individu dalam kehidupan profesional mereka, sehingga pekerja bukan hanya sekedar objek yang dapat dilatih untuk melakukan suatu tugas melainkan pekerja dengan penilaian dan kebijaksanaan yang harus dikembangkan.

4) Kemampuan teknis

Kemampuan karyawan sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi organisasi dibandingkan dengan organisasi lainnya.

b) Melakukan efisiensi

Efisiensi memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja operasional harian suatu

³⁵ Kasmawati.

organisasi, sehingga menjadi aspek yang sangat krusial. Pengoptimalan dalam pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, bahan baku, waktu, serta pengurangan kesalahan manusia dalam pengoperasian mesin, juga merupakan fokus utama dalam upaya tersebut.

c) Meningkatkan efektivitas

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang dapat melaksanakan program pengembangannya dengan berhasil dan efisien, serta dapat mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin muncul, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang optimal.

d) Pencegah kerusakan

Banyak karyawan masih belum memiliki kemampuan yang memadai untuk mengoperasikan dan memanfaatkan perlengkapan dan peralatan kantor secara efektif, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka, yang dapat meningkatkan risiko kerusakan perlengkapan dan peralatan menjadi lebih rentan.

e) Mengurangi kecelakaan kerja

Apabila karyawan yang sedang bekerja tidak mengalami kecelakaan, hal ini dapat diindikasikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

f) Peingkatan pelayanan internal

Di mana setiap karyawan memiliki kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya memiliki sikap positif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tidak hanya di unit kerja masing-masing, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan, dengan bekerja sama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan

organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

g) Moral pegawai

Melalui pengembangan karyawan, diharapkan terjadi peningkatan moral di antara mereka. Peningkatan ini akan mengakibatkan keselarasan antara kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan tuntutan pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi dengan semangat dan antusiasme yang tinggi

h) Karir

Dalam sebuah organisasi, guru perlu memiliki lingkungan belajar yang kuat dan terus meningkatkan metode pengajaran mereka. Melalui pendidikan serta pelatihan yang sesuai, diharapkan karyawan akan mampu memperoleh pengalaman karier yang lebih luas, lebih jauh lagi, karyawan dapat diberikan waktu yang lebih banyak untuk mengembangkan keterampilan dalam kepemimpinan strategis.

i) Kepemimpinan

Mengingat posisi pemimpin yang memiliki peranan krusial, perlu ditekankan bahwa dalam konteks pengembangan, seorang pemimpin diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif. Dengan kata lain, kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengawasi, dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin memiliki peran kunci dalam menentukan arah dan hasil organisasi, serta dalam menjalin komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

j) **Kompensasi**

Pengembangan SDM berpotensi untuk peningkatan kompetensi dan kemampuan individu, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, serta memungkinkan karyawan untuk menangani lebih banyak tugas. Dengan demikian, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan tingkat keahlian karyawan dalam organisasi. Seorang pekerja yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien dalam lingkungan kerja yang menuntut, yang pada gilirannya akan meningkatkan output yang sebagian besar ditentukan oleh kinerja individu tersebut.

Selain tujuan internal pengembangan SDM, tujuan eksternal juga dimiliki oleh pengembangan SDM:

a) **Tuntutan pelanggan**

Data dan informasi yang terbuka menyebabkan karyawan memiliki pemahaman yang baik, sehingga mereka lebih kritis terhadap produk yang pernah digunakan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mempersiapkan karyawannya secara profesional agar kebutuhan karyawan terpenuhi dan karyawan merasa puas.

b) **Globalisasi**

Globalisasi merupakan fenomena yang mengubah cara organisasi beroperasi di seluruh dunia, mendorong mereka untuk beradaptasi dengan dinamika pasar internasional. Dalam konteks ini, transformasi menjadi perusahaan multinasional atau entitas yang beroperasi secara global bukan hanya menjadi pilihan, tetapi juga suatu keharusan untuk mencapai keberhasilan di tingkat internasional.

c) **Persaingan bisnis**

Keuntungan perusahaan mitra dagang terus meningkat. Oleh karena itu, perlu dikembangkan SDM yang tepat, yaitu SDM yang mampu menyediakan SDM yang kompeten dan mampu bekerja sama dengan baik dengan organisasi SDM.

e. **Jenis- jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam pengembangan program perlu diperhatikan hal-hal seperti kurikulum, anggaran, peserta, prosedur, dan waktu pelaksanaan. Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja setiap karyawan harus menjadi dasar setiap program pengembangan. Program pengembangan dalam organisasi sebaiknya disampaikan secara transparan kepada semua karyawan atau anggota agar mereka dapat mempersiapkan diri dengan baik. Jenis-jenis pengembangan tersebut adalah³⁶:

1) **Pengembangan secara informal**

Pengembangan informal mengacu pada karyawan yang mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri dan berusaha untuk melatih dan mengembangkan diri mereka sendiri. Pengembangan informal mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berkembang melalui peningkatan kinerja kerja mereka. Fenomena ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, mengingat bahwa durasi jam kerja karyawan mengalami peningkatan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi mereka.

2) **Pengembangan secara formal**

Pengembangan formal mengacu pada proses di mana karyawan yang dipekerjakan oleh suatu

³⁶ Said and Firman.

perusahaan mengikuti program pelatihan dan pendidikan, baik yang diorganisir oleh perusahaan itu sendiri maupun oleh institusi pelatihan atau pendidikan eksternal. Inisiatif pengembangan ini diimplementasikan oleh perusahaan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang ada saat ini atau yang diperkirakan akan muncul di masa depan, yang dapat mencakup aspek nonkarier maupun yang berkaitan dengan pengembangan karier individu.

Program pengembangan karyawan perlu dirancang dengan teliti, menggunakan pendekatan ilmiah yang didasarkan pada analisis dan mempertimbangkan kebutuhan bisnis yang relevan, baik untuk saat ini maupun untuk masa depan. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, serta etika karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai hasil yang maksimal.

f. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada suatu pendekatan yang terstruktur dan terorganisir dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi, kinerja, pengetahuan, serta kompetensi karyawan dalam kerangka organisasi atau entitas bisnis.³⁷ Strategi pengembangan SDM merupakan upaya organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan juga penting memastikan bahwa SDM merupakan komponen

³⁷ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

penting dari keseluruhan strategi organisasi.³⁸ Strategi Pengembangan SDM melibatkan peningkatan dan perencanaan terstruktur untuk meningkatkan kualifikasi karyawan, sehingga mereka dapat mengimbangi tuntutan bisnis dan perkembangan masa depan dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (dalam Marayasa), strategi pengembangan SDM meliputi³⁹:

1) Identifikasi kebutuhan

Identifikasi kebutuhan adalah suatu proses yang melibatkan pengumpulan data terkait kebutuhan organisasi yang telah diidentifikasi dan dapat dipenuhi sesuai dengan tuntutan yang ada. Proses ini merupakan tahap awal dalam strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan karyawan. Pada tahap ini, dilakukan analisis yang komprehensif terhadap kekurangan dalam hal kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan di seluruh organisasi. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan pengembangan karyawan, organisasi dapat merancang program dan pelatihan yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan spesifik individu karyawan.⁴⁰

2) Penyusunan program pengembangan

Setelah melakukan identifikasi kebutuhan, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dan efektif untuk

³⁸ Sri Rahmawati and Jamilus Jamilus, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan', *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5.4 (2024), pp. 4321–27, doi:10.54373/imej.v5i4.1448.

³⁹ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

⁴⁰ Dadan Darmawan and others, "Perencanaan Pengumpulan Data Sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan", *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5.1 (2021), pp. 71–88, doi:10.15294/pls.v5i1.30883.

memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran bisnis yang diinginkan. Dessler (dalam Tofan) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengajarkan kepada karyawan pengetahuan dasar yang diperlukan, baik yang baru maupun yang sudah dimilikinya, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif.⁴¹ Desain pelatihan harus disesuaikan dengan konteks organisasi, kebutuhan pegawai terhadap kompetensi yang diperlukan, relevansi kurikulum pelatihan, serta kelengkapan aspek-aspek yang diperlukan. Selain itu, perumusan tujuan pelatihan dan kesesuaian materi pelatihan dengan kondisi dan kebutuhan saat ini juga menjadi faktor penting. Program pelatihan ini dapat mencakup berbagai jenis, seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, pelatihan keterampilan nonteknis, serta program pengembangan karyawan lainnya.

3) Pengenalan program pengembangan berkelanjutan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya pada pelatihan yang bersifat temporer dan dipengaruhi oleh pembelajaran yang berorientasi pada waktu, tetapi juga mempengaruhi kelanjutan pembelajaran. Strategi pengembangan SDM harus mendukung program pendidikan yang memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerja kerja mereka. Pengembangan SDM yang berkelanjutan

⁴¹ Mochammad Tofan, "Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan", *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1.4 (2021), pp. 25–35 <<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/1361/1194/4938>>.

melibatkan serangkaian strategi yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis yang senantiasa berkembang.⁴²

4) Pembinaan dan mentoring

Mentoring adalah suatu perilaku atau proses di mana seseorang berperan sebagai penasihat bagi orang lain.⁴³ Melalui program pembinaan dan pendampingan, karyawan dapat memperoleh arahan dan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan karir mereka. Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat melibatkan inisiatif pembinaan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam memaksimalkan potensi mereka serta mencapai tujuan karir yang diinginkan.

5) Penerapan rotasi dan pemindahan jabatan

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah jabatan atau rotasi di berbagai divisi atau proyek dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka. Strategi SDM dapat digunakan untuk membuat program rotasi yang dapat membantu karyawan lebih memahami keterbatasan dan kekuatan mereka sendiri.

6) Evaluasi dan pengukuran kinerja

Evaluasi dan pengukuran yang berkaitan dengan pekerjaan adalah elemen krusial dalam menilai efektivitas program pengembangan

⁴² Irawan and others.

⁴³ Tatang Romansah, "Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan Dalam Pembinaan Karakter Islami", *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal*, 2.1 (2017), pp. 63–82, doi:10.15575/ath.v2i1.2723.

sumber daya manusia. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi keberhasilan atau kegagalan dalam kinerja suatu organisasi. Dengan melakukan evaluasi dan pengukuran kinerja, kita dapat meningkatkan kinerja, mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik, dan membuat keputusan yang tepat.⁴⁴ Evaluasi dan pengukuran jam kerja karyawan setelah mengikuti program akan membantu organisasi dalam menentukan dampak program terhadap jam kerja karyawan dan efektivitas organisasi.

- 7) Dukungan dari manajemen dan kepemimpinan
Kunci keberhasilan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia terletak pada kepemimpinan yang aktif dan mendukung. Manajemen harus menyediakan lingkungan yang mendukung dan sumber daya yang memadai untuk menjalankan program pengembangan sumber daya manusia dengan efektif. Untuk memperoleh dukungan dari manajemen, perlu menunjukkan bahwa program pengembangan tersebut memiliki dampak langsung dan signifikan pada kinerja departemen terkait, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, manajemen cenderung memberikan dukungan terhadap pelaksanaan program pengembangan jika terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁵

⁴⁴ Faizah Khaeruddin and Roby Aditiya, "Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota", *Assets*, 10.2 (2020), pp. 195–209.

⁴⁵ Darmawan and others.

8) Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru

Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran mutakhir dapat meningkatkan kualitas dan hasil program pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Pengalaman belajar karyawan dapat ditingkatkan melalui penggunaan platform pembelajaran daring, simulasi, dan alat pembelajaran lainnya.

Strategi pengembangan SDM yang efektif dapat berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, serta meningkatkan standar tempat kerja. Hal ini pada gilirannya dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi. Selain itu, strategi pengembangan SDM memiliki peran kunci dalam membantu organisasi mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan posisinya di pasar yang sangat kompetitif, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk bersaing dan mencapai tujuan bisnisnya. Berikut ini adalah aspek-aspek yang ada di dalam strategi pengembangan SDM:

1) Merumuskan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan

Pengembangan strategi SDM yang berkelanjutan membutuhkan perencanaan jangka panjang yang terintegrasi dan komprehensif, yang berfokus pada pengembangan karyawan dan peningkatan keterampilan secara menyeluruh, sehingga dapat memastikan penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan dalam jangka waktu lama, termasuk dalam konteks

strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Pendekatan ini memfasilitasi identifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia baik untuk saat ini maupun di masa mendatang, perencanaan strategis pengembangan SDM juga memungkinkan organisasi untuk menyusun program pendidikan dan pengembangan yang tepat dan sejalan dengan visi dan misi organisasi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Penerapan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan budaya pembelajaran dan pengembangan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan bisnisnya. Hal ini juga memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, yang mendorong karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang secara profesional.

2) Keterkaitan strategi pengembangan SDM dan strategi bisnis organisasi

Hubungan antara strategi pengembangan SDM dan strategi bisnis merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks ini, strategi pengembangan SDM harus selaras dengan visi dan misi organisasi, yang berfungsi sebagai panduan dalam merumuskan program-program pengembangan karyawan. Dalam rangka mencapai tujuan bisnis, setiap program pengembangan SDM harus dirancang berdasarkan analisis yang komprehensif dan

mendalam tentang kebutuhan SDM, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga dapat memastikan bahwa inisiatif pengembangan SDM tersebut efektif dan sejalan dengan strategi bisnis organisasi.

Misalnya, ketika suatu organisasi merencanakan untuk meluncurkan lini produk baru, maka strategi pengembangan SDM harus mencakup pelatihan yang relevan bagi karyawan dalam bidang teknologi terkini yang berkaitan dengan produk tersebut. Pendekatan ini tidak hanya memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mendukung inovasi produk, tetapi juga mengintegrasikan kemampuan individu dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga menciptakan sinergi yang kuat dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Keterkaitan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM tidak bersifat reaktif, yang hanya merespons perubahan yang terjadi, tetapi juga bersifat proaktif. Dengan demikian, organisasi dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di pasar, serta beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika lingkungan bisnis. Dengan mengintegrasikan strategi pengembangan SDM dengan strategi bisnis secara efektif, perusahaan dapat membangun keunggulan kompetitif yang tahan lama dan berdampak pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang, sehingga memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan sukses dalam pasar yang terus berubah.

3) Menyusun rencana aksi pengembangan SDM

Penyusunan rencana aksi pengembangan SDM adalah langkah strategis yang

memungkinkan perusahaan untuk menerjemahkan visi dan misi menjadi tindakan nyata. Rencana aksi ini menyediakan kerangka kerja yang komprehensif, termasuk program pelatihan dan pengembangan yang spesifik, alokasi sumber daya, jadwal pelaksanaan yang terstruktur, serta metode evaluasi yang sistematis untuk memastikan bahwa pengembangan SDM dapat dilaksanakan secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, rencana aksi pengembangan SDM juga harus mempertimbangkan kebutuhan spesifik pelatihan, seperti pelatihan kepemimpinan, teknis, keterampilan interpersonal, atau kombinasi dari berbagai jenis pelatihan tersebut. Rencana aksi ini juga dapat mencakup langkah-langkah yang melibatkan partisipasi aktif dari manajemen dan karyawan dalam proses pengembangan SDM. Dengan memiliki rencana aksi yang jelas, terstruktur, dan terintegrasi, perusahaan dapat melaksanakan program pengembangan SDM dengan lebih efisien, efektif, dan berdampak, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan menggabungkan ketiga aspek di atas, organisasi dapat menciptakan program pengembangan SDM yang berarti dan berdampak tinggi. Strategi pengembangan SDM yang kuat dan terintegrasi membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kinerja organisasi, dan mempertahankan daya saing di pasar yang kompetitif.

g. Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam

Menurut perspektif Islam, Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen mendasar dalam pengelolaan semua sumber daya yang ditemukan di bumi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa semua ciptaan Tuhan di dunia ini ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia. Untuk mencapai pengetahuan yang berkualitas, diperlukan manajemen yang efektif, yang berfungsi untuk mendukung pemberdayaan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.⁴⁶

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis secara efektif sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan dalam industri konstruksi syariah. SDM yang kompeten memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan tidak memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai, maka perusahaan tersebut akan rentan mengalami kemacetan dan stagnasi dalam perkembangannya, sehingga kesulitan untuk bersaing dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Islam menekankan pentingnya martabat manusia. Sesuai dengan sabda Nabi Muhammad (SAW), menuntut ilmu itu penting untuk kehidupan. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan pengetahuan agama harus dimiliki. Namun, penting untuk memperkuat tujuan dan aplikasi dari pengetahuan yang diperoleh. Ada tiga dimensi dalam kualitas

⁴⁶ Rahmawati and others.

sumber daya manusia yang harus diperhatikan, yaitu⁴⁷:

a. Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian mencakup kemampuan untuk mempertahankan integritas, yang mencakup aspek sikap, perilaku, moralitas, dan etika. Individu dengan ketahanan kepribadian yang baik akan mampu bertahan dalam berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi oleh organisasi. Pengembangan dimensi ini dapat dicapai melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sifat siddiq (kejujuran) dan amanah (kepercayaan).

b. Dimensi produktivitas

Dalam perspektif Islam, konsep ini bukanlah hal yang baru. Dimensi produktivitas meliputi hasil yang telah dicapai oleh manusia dengan kuantitas yang lebih tinggi dan kualitas yang lebih baik. Produktivitas individu dapat berkembang menjadi produktivitas kelompok, di mana kolaborasi tim menjadi aspek penting dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

c. Dimensi kreativitas

Dimensi kreativitas mencakup kemampuan individu untuk berpikir secara aktif dan inovatif, serta menghasilkan produk atau ide yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Seiring dengan perkembangan industri kreatif, Pelatihan yang berfokus pada dimensi kreativitas dapat meningkatkan kemampuan berpikir dan inovasi yang

⁴⁷ Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7.1 (2021), p. 403, doi:10.29040/jiei.v7i1.2138.

merupakan faktor penting dalam memperkuat daya saing perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh agama yang diawali dengan membaca. Karena membaca mengajak manusia untuk menemukan jalan hidup yang ideal, sehingga senantiasa hadir bimbingan dan petunjuk dari Yang Maha Kuasa. Manusia yang dituntun ke jalan yang benar melalui bimbingan. Dengan itu, maka akan tercipta kualitas sumber daya manusia yang memadai, baik untuk kemajuan nilai-nilai spiritual yaitu keimanan dan ketakwaan, maupun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, komponen spiritual dalam pertumbuhan sumber daya manusia juga tidak kalah pentingnya⁴⁸.

Menurut Sastradipoera (dalam Hartanto), pengembangan SDM meliputi pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman menyeluruh tentang lingkungan, serta pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu.⁴⁹ Pengembangan SDM merupakan salah satu komponen krusial dalam upaya pembangunan manusia. Pembangunan manusia memiliki kaitan yang sangat erat dengan partisipasi aktif individu dalam proses pembangunan suatu negara, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Proses pengembangan SDM sendiri berorientasi pada peningkatan kemampuan dan kompetensi kerja pegawai yang ada saat ini, sehingga mereka dapat

⁴⁸ Maghfiroh.

⁴⁹ Selamet B Hartanto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan", *Jurnal Intelegensia*, 03.2 (2015), pp. 19–27.

berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas hidup mereka sendiri, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan dalam dunia bisnis di masa mendatang, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan.⁵⁰

Surat Al-Alaq ayat 1-5 menegaskan bahwa pendidikan memiliki peranan yang sangat vital. Proses pembelajaran yang dimulai dengan membaca memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan. Pengetahuan yang diperoleh tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menciptakan dan memproduksi sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, individu perlu belajar dan mengembangkan pengetahuannya agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat bagi orang lain. Selain pengembangan kapasitas intelektual, peningkatan kualitas keimanan juga merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan. Semua ini dapat dicapai melalui peningkatan pengetahuan mengenai pengembangan manusia.⁵¹

Memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk lembaga nirlaba, menjadi salah satu strategi yang dapat diadopsi untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, kebijakan manajemen dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk

⁵⁰ Maghfiroh.

⁵¹ Husnan Sulaiman and Fikri Ashidiqi Musthofa, "Nilai-Nilai Edukatif Menurut Al- Qur ' an Surat Al- ' Alaq 1 -5 (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)", *Jurnal Masagi*, 02.c (2023), pp. 1–8, doi:10.37968/masagi.v2i1.578.

meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas penggalangan dana dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.⁵²

2. Faktor-faktor yang menghambat dalam strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Eko Budi Sulistiyono, faktor penghambat dalam pengembangan SDM adalah⁵³:

a. Rendahnya skill Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam konteks globalisasi, sumber daya manusia (SDM) diharapkan memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas mereka, dengan tujuan untuk memajukan organisasi. Saat ini, masyarakat telah mengalami kemajuan yang pesat, sehingga mereka memerlukan akses informasi yang cepat dan akurat tanpa menunggu lama. Kondisi ini mengharuskan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi lebih cepat daripada masyarakat yang dilayaninya, agar dapat mengembangkan dan mengelola organisasi dengan lebih efektif.

b. Rendahnya mentalitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Rendahnya kualitas mentalitas sumber daya manusia (SDM) mengindikasikan perlunya pembinaan moral yang lebih intensif. Pembinaan moral seharusnya menjadi salah satu prioritas utama dalam setiap organisasi. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk membentuk SDM yang memiliki sikap optimis, jujur, dan bertanggung jawab secara pribadi, yang pada akhirnya akan mendukung proses pengembangan organisasi. Selain itu, pelatihan ini juga bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang

⁵² Umam and Akhmad.

⁵³ Eko Budi Sulistio, "Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pemerintah Daerah", *Sosialita*, 1.1 (2020), pp. 1–13 <<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JIA/article/view/353/352>>.

positif, di mana setiap individu saling mendukung dan berkontribusi terhadap visi dan misi organisasi. Dengan demikian, SDM yang berkualitas tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam mendorong kemajuan organisasi secara keseluruhan.

- c. Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi

Setiap organisasi menetapkan kebijakan berdasarkan kesepakatan bersama. Jika kebijakan tersebut dianggap tidak lagi sesuai dengan kondisi terkini, maka kebijakan tersebut dapat direvisi kapan saja, sesuai dengan kesepakatan yang ada dan disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Proses evaluasi dan perubahan kebijakan ini sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi baik di lingkungan eksternal maupun internal. Dengan demikian, organisasi dapat terus beroperasi secara efisien dan efektif, serta memenuhi kebutuhan dan harapan semua pihak yang terlibat.

Menurut Dessler (dalam Marayasa), faktor yang dapat mempengaruhi dalam pengembangan SDM sebagai berikut⁵⁴:

- a. Perubahan lingkungan bisnis

Lingkungan bisnis yang senantiasa mengalami perubahan, seperti perkembangan teknologi, pelatihan industri, dan tantangan ekonomi, dapat memengaruhi enis pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan. Namun, proses adaptasi terhadap perubahan ini sering kali tidak berjalan dengan mulus, terutama jika SDM belum siap menghadapi perubahan tersebut. Keterbatasan dalam kompetensi, kurangnya pelatihan yang sesuai, dan resistensi

⁵⁴ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

terhadap perubahan di kalangan karyawan dapat menghambat pengembangan SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi perubahan-perubahan ini untuk merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan, sehingga karyawan tetap memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan masa depan.

b. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi yang berkembang pesat seringkali memerlukan pengetahuan dan keterampilan baru yang belum dimiliki oleh sebagian besar tenaga kerja. Apabila perusahaan tidak menyediakan pelatihan yang memadai, SDM bisa tertinggal dan tidak mampu memanfaatkan teknologi secara optimal. Kurangnya infrastruktur teknologi yang mendukung atau biaya implementasi teknologi yang tinggi juga bisa menjadi hambatan bagi perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat memperlambat proses pengembangan SDM dan berpotensi mengurangi daya saing perusahaan di pasar. Kebutuhan untuk melatih dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi adalah krusial untuk menjaga organisasi tetap kompetitif di pasar.

c. Perubahan strategis organisasi

Perubahan strategis organisasi seringkali melibatkan perubahan mendasar dalam tujuan, budaya, dan struktur perusahaan. Ketika organisasi mengalami perubahan strategis, seperti pengenalan model bisnis baru, restrukturisasi, atau diverifikasi, kebutuhan SDM dapat berubah secara drastis. Selain itu, penyesuaian keterampilan dan pengetahuan SDM terhadap strategi baru memerlukan sumber daya, waktu, dan pelatihan yang intensif. Resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor lain, dimana karyawan tidak bisa menerima atau menyesuaikan dengan strategi baru yang dapat memperlambat

- impleemntasi strategi baru dan menghambat proses pengembangan SDM. Pengembangan SDM diselaraskan dengan strategi organisasi untuk menjamin bahwa organisasi memiliki SDM yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Penurunan kinerja dan produktivitas
- Kinerja karyawan dapat menurun seringkali disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, kurangnya rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ini bisa menyebabkan stagnasi dalam pengembangan SDM, karena organisasi harus fokus menangani masalah kinerja terlebih dahulu sebelum dapat mengimplementasikan program pelatihan atau pengembangan yang lebih lanjut. Produktivitas yang rendah juga mempengaruhi alokasi sumber daya perusahaan, dimana waktu dan anggaran yang lebih banyak digunakan untuk memperbaiki kinerja dasar daripada meningkatkan keterampilan yang lebih strategis.
- e. Kepuasan dan retensi karyawan
- Kurangnya kepuasan dan retensi karyawan dapat menjadi faktor penghambat dalam pengembangan SDM. Ketika karyawan yang merasa tidak puas cenderung kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan atau peningkatan keterampilan. Retensi karyawan yang terus-menerus dapat mengganggu kesinambungan program pengembangan SDM. Kepuasan dan retensi karyawan yang rendah dapat menciptakan budaya kerja yang tidak stabil, yang berdampak negatif pada produktivitas dan inovasi.
- f. Kepatuhan keterampilan masa depan
- Kepatuhan keterampilan dapat menjadi faktor penghambat apabila organisasi dan karyawan tidak siap beradaptasi dengan perubahan kebutuhan keterampilan yang cepat.kurangnya visi jangka

panjang dalam hal pengembangan keterampilan juga membuat perusahaan kurang fleksibel dalam menganggapi perubahan yang cepat, sehingga memperlambat kemampuan karyawan dan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi.

g. Budaya organisasi

Budaya yang cenderung hierarkis, resistensi terhadap perubahan, atau kurangnya keterbukaan terhadap ide-ide baru dapat menghambat pengembangan SDM karena karyawan mungkin merasa takut untuk berinovasi dan berkembang. Selain itu, budaya organisasi yang lebih fokus pada kepatuhan rutinitas daripada pengembangan individu, peluang bagi karyawan untuk belajar keterampilan baru, meningkatkan kompetensi, atau mencapai potensi penuh mereka bisa terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan stagnasi dalam pengembangan SDM dan pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Penggalangan Dana (*Fundraising*)

a. Pengertian *Fundraising*

Secara etimologis, *fundraising* merujuk pada proses pengumpulan dana atau pendanaan. Dalam konteks istilah, *fundraising* didefinisikan sebagai serangkaian upaya dan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan dana dari berbagai sumber, termasuk zakat, infak, sedekah, dan sumbangan lainnya dari masyarakat, baik individu maupun kelompok, yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan (mustahik). Dalam pengertian yang lebih luas, Tata Sudrajat (dalam Ma'wa), mengemukakan bahwa *fundraising* mencakup pembangunan dan pemeliharaan hubungan, yaitu menjalin jaringan kemitraan untuk mengumpulkan dana, serta menjaga hubungan dan citra lembaga di hadapan para donatur. Selain itu, *fundraising* juga

dapat diartikan sebagai "*friend raising*" yang berarti menjalin hubungan dengan orang lain yang mempunyai nilai dan tujuan serupa karena dalam proses penggalangan dana, yang dikumpulkan bukan hanya uang melainkan juga relasi, dukungan, dan platform media sosial lainnya.⁵⁵

Menurut April Purwanto (dalam Siregar), penggalangan dana merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memengaruhi masyarakat, baik individu maupun perwakilan dari kelompok atau lembaga, agar bersedia menyalurkan dana mereka kepada suatu organisasi.⁵⁶ *Fundraising* adalah kegiatan pengumpulan dana dari individu, organisasi, atau instansi lain untuk mendukung proyek tertentu. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti donasi langsung, acara amal, kampanye penggalangan dana online, atau melalui platform *crowdfunding*. Penggalangan dana sering dimanfaatkan oleh organisasi nirlaba, lembaga amal, komunitas, dan proyek sosial untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan program atau kegiatan yang telah direncanakan.

Peningkatan *fundraising* merujuk pada kemampuan sebuah organisasi berhasil dalam melakukan program *fundraising*, baik dalam mencapai target keuangan maupun dalam mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Efisiensi biaya juga menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa sebagian besar dana yang terkumpul dapat digunakan untuk tujuan program organisasi. Dengan kombinasi strategi dan pengembangan SDM yang baik, penggunaan teknologi yang tepat, dan transparansi

⁵⁵ Muhammad Ma'wa, "Strategi Fundraising Zakat, Infak Dan Sedekah (Zis) Di Pw Nu Care-Lazisnu D.I. Yogyakarta Tahun 2019", *Jurnal MD*, 7.2 (2021), pp. 68–123.

⁵⁶ Siregar.

yang terjaga, efektivitas fundraisig dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.⁵⁷

b. Tujuan *fundraising*

Dalam proses *fundraising* memiliki beberapa tujuan, diantaranya⁵⁸:

1) Menghimpun dana

Penghimpunan dana merupakan tujuan fundamental dari kegiatan penggalangan dana. Dalam konteks ini, dana mencakup barang atau jasa yang memiliki karakteristik material. Tujuan ini berfungsi sebagai sasaran utama, yang menjadi alasan mendasar di balik pelaksanaan penggalangan dana. Dapat disimpulkan bahwa penggalangan dana yang tidak berhasil mengumpulkan dana dapat dianggap sebagai kegagalan, meskipun mungkin terdapat indikator keberhasilan lainnya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tanpa hasil dana, tidak akan ada sumber daya yang diperoleh dari kegiatan tersebut.⁵⁹

2) Menghimpun donatur

Tujuan kedua dari penggalangan dana adalah untuk mengumpulkan donatur. Lembaga yang terlibat dalam penghimpunan donasi perlu secara konsisten meningkatkan jumlah donatur yang ada. Untuk mencapai peningkatan jumlah donasi, terdapat dua strategi yang dapat diterapkan, yaitu

⁵⁷ Juliana Nasution, "Strategi Digital Fundraising Zakat Di Indonesia", *Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 10.November (2022), pp. 143–54 <<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/edukasi>>.

⁵⁸ Siregar.

⁵⁹ Rejeki Murniasih, Ahmad Riza, and Murtadho Ridwan, "Fundraising Berbasis Prinsip Etika Sosial Dalam Islam: Analisis Model Fundraising Zakat, Infak, Sedekah Dan Wakaf Dalam Lembaga Zakat", *Minaret Journal Of Religious Studies*, 1.2 (2023), pp. 78–93.

meningkatkan kontribusi dari masing-masing donatur dan memperluas jumlah donatur yang memberikan sumbangan dengan nilai yang sama. Di antara kedua strategi tersebut, memperbanyak jumlah donatur dianggap lebih mudah dibandingkan dengan meningkatkan kontribusi individual dari setiap donatur. Oleh karena itu, penggalangan dana harus terus berfokus pada upaya untuk meningkatkan jumlah donatur dari waktu ke waktu.⁶⁰

3) Menghimpun simpatis dan pendukung

Individu atau kelompok yang pernah terlibat dalam kegiatan penggalangan dana umumnya memiliki kesan positif, menunjukkan rasa simpati, dan memberikan penilaian yang baik terhadap kegiatan tersebut. Namun, karena keterbatasan sumber daya, mereka mungkin tidak dapat memberikan sumbangan finansial pada saat ini. Meskipun tidak berkontribusi sebagai donatur, kelompok ini dapat berfungsi sebagai sekutu dan pendukung organisasi. Mereka cenderung berupaya untuk memperkuat posisi organisasi dan bersedia menjadi promotor, serta menyebarkan informasi positif mengenai organisasi kepada orang lain. Kelompok ini juga memiliki peran penting bagi organisasi sebagai saluran untuk menyampaikan berita informal kepada pihak-pihak yang memerlukannya. Melalui kedekatan dan solidaritas yang terjalin, kelompok ini menciptakan jaringan informasi informal yang sangat berharga.

4) Membangun citra lembaga

Kegiatan penggalangan dana yang dilaksanakan oleh lembaga Lembaga Amil Zakat

⁶⁰ Abdul Haris Naim, "Problematika Fundraising Di Lazisnu Kudus", *ZISWAF : Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 5.2 (2018), p. 286.

(LAZ), baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi pada pembentukan citra lembaga tersebut. Proses pengumpulan dana ini menghasilkan informasi dan interaksi yang berperan dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap lembaga. Citra yang terbentuk dapat memiliki dampak yang bersifat positif maupun negatif. Akibat dari citra tersebut, individu akan melakukan identifikasi terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penolakan atau ketidakakuran terhadap keberadaan organisasi tersebut. Jika organisasi tersebut positif, mereka akan dapat berkembang, bersabar, dan akhirnya memberikan dukungan. Sebaliknya, jika organisasi tersebut tidak menguntungkan masyarakat umum, mereka akan mengkhianati, mengabaikan, dan menyakiti orang-orang yang memberikan dukungan.⁶¹

5) **Memuaskan donatur**

Tujuan kelima dari penggalangan dana adalah untuk memenuhi kepuasan para donatur. Donatur adalah orang-orang yang menyumbangkan uang atau barang secara sukarela kepada para korban bencana alam dan masyarakat yang membutuhkan bantuan. Sedangkan kepuasan berarti mendapatkan hal-hal yang diinginkan. Dalam konteks ini, kepuasan donatur mengacu pada sumbangan yang diberikan dapat digunakan dengan baik dan adanya transparansi yang jelas dari lembaga atau organisasi tersebut. Karena jika para donatur merasa puas dengan layanan yang disediakan, hal ini akan memiliki konsekuensi yang lebih luas, di mana para donatur cenderung akan kembali menyumbangkan dana mereka kepada suatu

⁶¹ Naim.

lembaga, serta menyampaikan informasi positif mengenai lembaga tersebut kepada masyarakat.⁶²

c. Metode *Fundraising*

Metode yang dimaksud dalam konteks ini adalah suatu bentuk kegiatan yang secara umum dilakukan oleh lembaga atau organisasi dengan tujuan untuk mengumpulkan dana dari masyarakat. Terdapat dua jenis metode, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung.⁶³

1) Metode *fundraising* langsung (*Direct fundraising*)

Metode penggalangan dana secara langsung adalah pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif dari para muzakki. Dalam proses ini, interaksi dan respons dari muzakki dapat terjadi secara langsung. Melalui metode ini, muzakki cenderung memberikan sumbangan setelah menerima promosi dari penggalang dana institusi, sehingga memudahkan dalam memperoleh informasi yang diperlukan secara komprehensif dan melakukan donasi. Contoh dari penggalangan dana secara langsung meliputi pengiriman surat langsung (*direct mail*), penggalangan dana melalui telepon (*telefundraising*), dan presentasi tatap muka.

2) Metode *fundraising* tidak langsung (*Indirect fundraising*)

Metode penggalangan dana ini merupakan pendekatan yang menggunakan teknik atau cara yang tidak melibatkan partisipasi langsung dari para muzakki. Dalam bentuk penggalangan dana ini, tidak terdapat interaksi langsung yang

⁶² Naim.

⁶³ Muslihah, "Metode Fundraising Dalam Meningkatkan Dana Zakat Infaq Sedekah (ZIS) Pada Kantor Layanan LAZIZMU Baitul Maal Khairul Ummah", *Journal UIN Jakarta*, 2021.

memberikan ruang bagi respons dari muzakki. Contoh metode ini juga melibatkan strategi promosi yang dirancang untuk membangun citra lembaga yang kuat, sehingga mendorong muzakki untuk memberikan sumbangan pada waktu yang tepat.

Secara umum kedua metode tersebut dilakukan oleh masing-masing lembaga karena memiliki kelebihan dan tujuan yang berbeda-beda. Metode penggalangan dana secara tidak langsung perlu dilakukan, tanpa metode ini para muzakki akan kesulitan untuk menyumbangkan dananya. Sedangkan jika semuanya berupa metode penggalangan dana secara langsung, maka akan terlihat standar dan berpotensi menjadi jenuh.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi *fundraising*

1) Strategi *fundraising*

Strategi *fundraising* merupakan serangkaian pendekatan yang dirancang untuk mengumpulkan dana untuk mendukung proyek, organisasi, atau tujuan tertentu. Pilihan strategi, seperti penggunaan teknologi digital, penggalangan dana melalui acara, atau kampanye media sosial, dapat mempengaruhi efisiensi *fundraising*. Strategi yang tepat dapat mempengaruhi efisiensi *fundraising*. Strategi yang tepat dapat mengurangi biaya dan meningkatkan hasil.

2) Pengelolaan sumber daya

Pengelolaan sumber daya adalah proses mengatur, menggunakan, dan memelihara sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Sumber daya ini dapat mencakup SDM, finansial, teknologi, dan material. Pengelolaan sumber daya yang baik

melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya tersebut untuk memastikan bahwa mereka digunakan dengan cara yang paling optimal. Efisiensi dapat ditingkatkan dengan pengelolaan sumber daya yang baik, termasuk pelatihan staf, penggunaan teknologi yang tepat, dan manajemen waktu yang efektif.

Pengelolaan sumber daya yang efektif memerlukan pendekatan yang terintegrasi, di mana semua sumber daya dikelola secara holistik untuk mendukung tujuan organisasi secara berkelanjutan. Hal ini juga memerlukan pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa sumber daya yang digunakan secara optimal dan tujuan tercapai dengan cara yang paling efisien.

3) Kualitas komunikasi dengan donatur

Kualitas komunikasi dengan donatur merupakan faktor kunci dalam menjaga hubungan yang positif dan berkelanjutan antara organisasi dengan para donatur. Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu dalam penggalangan dana, tetapi juga membangun kepercayaan, loyalitas, dan keterlibatan yang lebih dalam. Hubungan yang baik dengan donatur dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan loyalitas donor dan frekuensi donasi, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi.

Komunikasi yang dilakukan dengan penuh empati dapat meningkatkan rasa keterlibatan donatur dan mendorong mereka untuk memberikan dukungan lebih lanjut di masa depan.

4) Inovasi dan teknologi

Inovasi dan teknologi merupakan dua pilar utama yang mendorong perubahan dan

perkembangan di berbagai sektor. Inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan hasil. Sementara teknologi menyediakan platform, dan sistem yang memungkinkan inovasi tersebut diimplementasikan secara praktis. Inovasi dan teknologi adalah kekuatanyang saling melengkapi dan menjadi kunci dalam membangun keunggulan kompetitif, meningkatkan kualitas hidup, serta menghadapi tantangan masa depan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Penggunaan teknologi baru dan inovatif dalam kegiatan *fundraising* dapat mengurangi biaya dan meningkatkan jangkauan dan efektivitas kampanye.⁶⁴

e. Implikasi Praktis

Dalam upaya peningkatan, *fundraising* memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi organisasi nirlaba dan lembaga amal. Dengan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM, organisasi dapat memaksimalkan hasil *fundraising* melalui kompetensi yang dimiliki, sehingga meningkatkan dampak sosial dan keberlanjutan jangka panjang.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian jurnal berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya”. Penelitian ini disusun oleh Khoirul Umam pada tahun 2021 di UIN Sunan Ampel Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketiadaan pengurus masjid menghambat perkembangan masjid. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pendekatan dalam merumuskan strategi organisasi agar

⁶⁴ Shanti Noviarti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Fintech E-Money", 2022, pp. 53-54.

dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan era saat ini. Perbedaannya terletak pada objek yang menjadi fokus penelitian.

2. Penelitian jurnal yang berjudul “Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi industri 4.0”. Penelitian ini disusun oleh Tama Krisnahadi, Baiq Herdina Septika pada tahun 2021 di Universitas Pendidikan Mandalika.⁶⁵ Hasil penelitian ini adalah strategi melalui program pelatihan telah berhasil menjadikan karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Kesamaan penelitian ini terdapat pada strategi pengembangan karyawan yang dilakukan melalui program pelatihan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada model analisis yang diterapkan, yaitu penelitian ini menggunakan analisis SWOT, sementara penelitian ini mengandalkan analisis yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.
3. Penelitian jurnal yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta”. Penelitian ini disusun oleh R. Ati Haryati pada tahun 2019 di Universitas Bina Sarana Informatika.⁶⁶ Hasil penelitian ini adalah pengembangan karyawan di perusahaan telah terlaksana dengan baik melalui program pelatihan yang disusun oleh perusahaan. Adapun persamaan penelitian ini adalah pada proses pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Perbedaan penelitian ini

⁶⁵ Tama Krisnahadi and Baiq Herdina Septika, "Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0", *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5.2 (2021), doi:10.58258/jisip.v5i2.2001.

⁶⁶ 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), pp. 91–98, doi:10.31294/widyacipta.v3i1.5185.

adalah pada objek dan strategi pembentukan program yang dilakukan perusahaan.

4. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan di Era Digital Perspektif Teori *Core Competence*”. Penelitian ini disusun oleh Yanthy Herawaty Purnama pada tahun 2023 di Universitas Dian Nusantara.⁶⁷ Hasil dari penelitian ini adalah strategi pengembangan karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mempertahankan relevansi, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta berkompetisi secara efektif. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus utamanya, yaitu strategi pengembangan karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan fokus pada pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan fundraising, sedangkan penelitian terdahulu fokus pada bagaimana perusahaan mengembangkan kompetensi inti karyawan di era digital untuk menjaga eksistensi.
5. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0”. penelitian ini disusun oleh Achmad Tahar, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu pada tahun 2022.⁶⁸ Hasil penelitian ini adalah bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang sukses tidak hanya terbatas pada pelatihan, pendidikan, pelatihan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan dan penghargaan. Namun, strategi tersebut juga harus berfokus pada peningkatan kreativitas dan perubahan pola pikir, agar dapat menciptakan SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif. Adapun persamaan penelitian ini adalah pada fokus penelitian yaitu strategi pengembangan SDM.

⁶⁷ Yanthy Herawaty Purnama, "Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan Di Era Digital Perspektif Teori Core Competence", *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5.1 (2023), pp. 882–95.

⁶⁸ Achmad Tahar and others, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6.2 (2022), pp. 12380–81.

Perbedaannya penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi fundraising, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0.

6. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19”. Penelitian ini ditulis oleh Risnawati, Wirstuti, Sriwanti pada tahun 2022.⁶⁹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif untuk UMKM kuliner khas kota Palu adalah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM dalam beberapa bidang, yaitu pemasaran digital, inovasi produk, aplikasi transaksi keuangan, dan program kreativitas. Strategi ini dapat diselenggarakan oleh pemerintah dan kelompok usaha lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja SDM di UMKM kuliner. Penelitian ini juga menunjukkan kesamaan dengan penelitian lainnya dalam fokus penelitiannya, yaitu strategi pengembangan SDM, namun dengan konteks dan hasil yang spesifik untuk UMKM kuliner khas kota Palu. Perbedaannya penelitian ini dilakukan untuk efektivitas fundraising, sedangkan penelitian terdahulu fokus pada UMKM.
7. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan SDM: Upaya Penunjang Daya Saing UMKM di Era Pandemi Covid 19”. Penelitian ditulis oleh Imran Ukkas, Muhammad Kasran pada tahun 2023.⁷⁰ Hasil penelitian ini adalah posisi pada diagram matriks IE berada pada kuadran IV yang berarti pada kondisi Grow and Build. Sedangkan pada matriks SWOT berada pada kuadran I

⁶⁹ Risnawati Risnawati and others, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM Kota Palu Di Era Pandemi Covid 19", *Jurnal Ilmiah Aset*, 24.1 (2022), pp. 67–80, doi:10.37470/1.24.1.202.

⁷⁰ Imran Ukkas and Muhammad Kasran, "Strategi Pengembangan SDM: Upaya Penunjang Daya Saing UMKM Di Era Pandemi Covid 19", *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12.1 (2023), pp. 92–102, doi:10.33059/jmk.v12i1.5757.

yang berarti strategi yang dilakukan tepat yaitu strategi agresif. Alternatif strategi yang dapat dilakukan antaralain meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi digital dalam mendukung pengembangan bisnis. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus penelitiannya, yaitu strategi pengembangan SDM. Namun, perbedaan utama terletak pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan analisis SWOT, yang menunjukkan perbedaan dalam pendekatan dan teknik analisis data.

8. Penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini ditulis oleh Rita Widjaja, Eddy Supriyatna pada tahun 2020.⁷¹ Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan komunikasi organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diimplementasikan secara terpisah. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus penelitiannya, yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun, perbedaan utama terletak pada pendekatan metodologi yang digunakan, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif.
9. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang”. Penelitian ini ditulis oleh Ade Mukhtar Agustia pada tahun 2024.⁷² Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi

⁷¹ Rita Widjaja, Eddy Supriyatna “Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (2020) vol 4 no 2.

⁷² Ade Mukhtar Agustia, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati

pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan belum mencapai hasil yang diharapkan, karena adanya beberapa hambatan yang menjadi tantangan bagi Rumah Sakit Permata Hati dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Persamaannya adalah pada fokus penelitian yaitu strategi pengembangan SDM. Perbedaannya penelitian ini dilakukan dalam meningkatkan efektivitas fundraising, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

10. Penelitian jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Asesmen Kompetensi Karyawan PT PLN Indonesia Power Pelabuhan Ratu PGU”. Penelitian ini ditulis oleh Hesri Mintawati, Jhoni Albert, Riki Riyana, Anisa Nur Safitri, Ipo Melanda pada tahun 2023.⁷³ Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM melalui pendampingan terbukti efektif dan sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaannya terdapat pada fokus penelitian yaitu strategi pengembangan SDM. Perbedaannya penelitian ini fokus pada pengembangan SDM dalam proses fundraising, sedangkan penelitian terdahulu melalui assesmen kompetensi karyawan.

Tangerang", *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2.1 (2024), pp. 65–74, doi:10.59639/asik.v2i1.55.

⁷³ Hesri Mintawati and others, "Asesmen Kompetensi Karyawan PT PLN Indonesia Power Palabuhan Ratu PGU", *Journal of Managerial, Leadership*, 1.2 (2023), pp. 34–39.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini memilih Dompot Al Quran Indonesia sebagai bahan penelitian. Dompot Al Quran Indonesia berlokasi di Ruko Citra City, Sari Rogo, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61234.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang menurut Sugiyono, dirancang untuk mempelajari fenomena dalam konteks alamiah, di mana peneliti sendiri berperan sebagai alat pengumpul data utama. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi, yang menggabungkan berbagai metode, dan analisis data yang bersifat induktif. Hasil penelitian kualitatif ini lebih berfokus pada memahami makna dan konteks daripada mencoba membuat generalisasi atau kesimpulan yang lebih luas.⁷⁴ Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang sedang diteliti, serta memahami perspektif dan pengalaman subjek secara menyeluruh. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti dapat menghasilkan temuan yang lebih relevan dan kontekstual, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik di lapangan. Seperti yang dikemukakan oleh Meleong (dalam Anwar), tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti motivasi, persepsi, perilaku, dan lain-lain, dalam konteks yang spesifik dan holistik, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang fenomena yang diteliti. Hal ini dicapai melalui penggunaan deskripsi yang rinci dan sistematis, menggunakan bahasa dan teks yang

⁷⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020.

tepat, serta memanfaatkan berbagai metode penelitian yang sesuai, seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen, untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif.⁷⁵

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, salah satu caranya adalah dengan melakukan observasi langsung di lapangan untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian dan memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Penerapan metode ini dilakukan secara berkesinambungan dengan memanfaatkan pendekatan yang bersifat alami. Selain itu, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif, yang melibatkan analisis dan penyajian fakta secara sistematis. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dipahami dan disimpulkan dengan lebih mudah. Tujuan dari penerapan metode ini adalah untuk mendeskripsikan strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh Dompot Al Quran Indonesia.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yang berfungsi sebagai sumber informasi utama dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan relevan tentang fenomena yang diteliti. Data primer biasanya diperoleh melalui metode pengumpulan data yang langsung, seperti observasi lapangan, wawancara dengan responden, dan survei, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan relevan dari sumber aslinya, yang diperoleh langsung dari sumber pertama dan berfungsi sebagai informasi utama dalam studi penelitian ini. Sementara itu, data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis oleh peneliti sebelumnya, dengan menggunakan sumber-sumber yang

⁷⁵ Anwar Hidayat, *Penelitian Kualitatif*, Hal 3

sudah ada.⁷⁶ Data sekunder digunakan sebagai pendukung dan pelengkap informasi primer yang telah diperoleh, yang bersumber dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal ilmiah, buku teks, laporan penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lainnya yang relevan. Data sekunder ini berfungsi untuk memperkuat dan memvalidasi temuan penelitian, serta memberikan konteks yang lebih luas dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, yang digabungkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap dan akurat. Kombinasi kedua jenis data tersebut memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, peneliti juga dapat mengembangkan teori baru berdasarkan teori-teori yang sudah ada dalam konteks organisasi yang bersangkutan.

Dalam pengumpulan data primer, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan Dompot Al Quran Indonesia. Wawancara dilakukan dengan beberapa perwakilan karyawan yang dipilih untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan tetap fokus pada topik yang relevan, peneliti juga telah menyusun pedoman wawancara. Peneliti juga melakukan observasi langsung untuk mengamati secara langsung bagaimana sistem pengembangan SDM diimplementasikan dan dijalankan di Dompot Al Quran Indonesia. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal dan eksternal. Sumber data sekunder internal diperoleh dari tinjauan dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang tersedia di Dompot Al Quran Indonesia. Sedangkan sumber

⁷⁶ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*, Yogyakarta Press, 2020
<http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx>.

data eksternal diperoleh melalui wawancara dengan direktur, manajer, atau dari penelitian terdahulu yang relevan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan akurat, sehingga dapat mendukung keabsahan hasil penelitian. Proses pengumpulan data ini dilakukan melalui beberapa strategi, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Strategi-strategi tersebut diterapkan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara pewawancara dan narasumber melalui percakapan, sehingga memungkinkan pengumpulan informasi yang lebih mendalam dan akurat.⁷⁷ Narasumber adalah individu yang memberikan informasi dan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 9 narasumber dari pimpinan dan karyawan Dompot Al Quran Indonesia untuk diwawancarai dan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam panduan wawancara.

- 1) Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas fundraising di Dompot Al Quran Indonesia.
- 2) Apa saja faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas fundraising di Dompot Al Quran Indonesia.

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengamati langsung aktivitas dan perilaku anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan mendalam

⁷⁷ Murdiyanto.

tentang pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Dalam penelitian ini, observasi akan dilakukan dengan mengikuti kegiatan fundraising yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di Dompot Al Quran Indonesia. Jika setelah wawancara jawaban dari informan masih dirasa kurang, peneliti melakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan dan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses fundraising melalui pengembangan sumber daya manusia di Dompot Al Quran Indonesia, sehingga dapat mengumpulkan data yang lebih akurat dan valid untuk mendukung penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan informasi visual tentang organisasi, seperti logo, foto-foto kegiatan, aktivitas media sosial, dan kegiatan fundraising yang dilakukan oleh organisasi. Peneliti mengumpulkan data ini melalui sumber-sumber media massa, seperti artikel, foto, dan video yang dipublikasikan secara online atau offline, yang terkait dengan Dompot Al Quran Indonesia. Selanjutnya, untuk memastikan kevalidan data, peneliti akan mengonfirmasi informasi yang diperoleh dari media massa kepada pengurus organisasi, dengan harapan bahwa pengurus memberikan informasi yang akurat dan sesuai kenyataan.

E. Teknik Validitas Data

Validitas adalah ukuran seberapa akurat dan sesuai data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kondisi sebenarnya di lapangan, yaitu seberapa besar kesesuaian antara data yang diperoleh dari subjek penelitian dengan data yang sebenarnya ada.⁷⁸ Data yang telah diseleksi dan diperoleh juga harus dievaluasi. Diharapkan peneliti mampu menganalisis dan memvalidasi data yang diperoleh. Dengan menggunakan metode triangulasi, validasi data dapat dilakukan secara tiga

⁷⁸ Murdiyanto.

arah melalui kombinasi wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga meningkatkan keakuratan dan kepercayaan pada hasil penelitian. Dalam konteks ini, peneliti akan mencari sumber data yang lebih berkualitas, baik dari sumber internal maupun eksternal, untuk meningkatkan kualitas informasi yang diperoleh. Selanjutnya, pengambilan sampel akan dilakukan dengan mengumpulkan data yang representatif dari informan. Dengan memanfaatkan data dari informan, peneliti diharapkan dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dengan lebih efisien.

Dalam pengumpulan data, peneliti akan mengumpulkan 10 narasumber dari Al-Quran versi Indonesia. Kemudian, semua jawaban narasumber tersebut akan dianalisis oleh peneliti untuk menentukan jawaban mana yang paling intens. Hal ini melibatkan penggunaan metode triangulasi, yang meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Heeringa (dalam Yusriana), analisis data adalah proses mengolah dan mengatur data menjadi bentuk yang lebih terstruktur dan sistematis, sehingga dapat diidentifikasi pola, kategori, dan karakteristik dasar yang terkait dengan data tersebut.⁷⁹ Teknik analisis data yang digunakan disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan, yaitu data kualitatif, sehingga dapat diperoleh hasil analisis yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data kualitatif digunakan sebagai teknik analisis utama. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari data kualitatif yang tidak dapat diukur secara statistik. Dalam menerapkan teknik ini, peneliti akan menggunakan beberapa metode analisis data yang sesuai, antara lain:

⁷⁹ Yusriana and others, *Metode Penelitian Kualitatif* (Tahta Media Group, 2022).

a. Transkrip data

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan desain penelitian kualitatif yang melibatkan analisis transkrip wawancara secara mendalam. Proses ini meliputi pengumpulan data non-teks seperti gambar, video, dan audio, yang kemudian diubah menjadi bentuk data tekstual untuk memudahkan analisis.

b. Coding

Peneliti akan merangkum seluruh hasil transkrip data dan selanjutnya menyusunnya kembali menggunakan bahasa yang lebih sederhana.

c. Kategorisasi

Peneliti kemudian melakukan pengklarifikasian data yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan kategori-kategori yang relevan dari data tersebut.

d. Analisis

Peneliti melakukan pencatatan dan penghubungan antara temuan-temuan penelitian, sehingga seluruh data dapat diintegrasikan dan membantu peneliti dalam menyusun hasil penelitian yang lebih komprehensif dan sistematis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

e. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan

Ini merupakan langkah terakhir bagi peneliti, yaitu merangkum temuan-temuan yang diperoleh sepanjang proses penelitian, dari awal hingga akhir. Oleh karena itu, peneliti harus mencatat temuan-temuan tersebut beserta implikasi-implikasi yang muncul dari hasil penelitian ini.

G. Sistematika Pembahasan

Peneliti akan mengorganisir materi penelitian menjadi beberapa sub-bab yang sistematis. Berikut adalah sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti memaparkan berbagai materi pokok, termasuk latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi

operasional konsep, tinjauan penelitian terdahulu serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II: KAJIAN TEORETIK

Pada bab ini, peneliti melakukan kajian teori yang terkait dengan penelitian ini, dengan tujuan untuk mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang dapat memperkuat dan memperjelas pemahaman terhadap topik penelitian yaitu pada kerangka teori yang digunakan sebagai landasan penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang diterapkan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menyajikan hasil penelitian yang telah diperoleh, termasuk deskripsi umum tentang objek penelitian, presentasi data yang diperoleh, serta analisis dan interpretasi terhadap data tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini, peneliti akan menyajikan kesimpulan atau rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan rekomendasi atau saran yang relevan dengan temuan penelitian tersebut, yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lanjutan atau pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Peneliti akan mencantumkan daftar pustaka untuk meningkatkan akurasi dan kredibilitas tulisan, serta untuk memenuhi standar penulisan teoritis. Sub-bab yang tercantum dalam daftar pustaka meliputi nama penulis, judul karya, identitas penerbit, kota, dan tahun terbit sebagai referensi yang digunakan dalam penelitian ini.

LAMPIRAN

Peneliti juga akan menyertakan lampiran di akhir karya ilmiah, yang dapat berupa foto, surat, dokumen, atau materi lain yang relevan. Lampiran ini bertujuan untuk memberikan data pendukung atau tambahan yang digunakan dalam penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya Dompot Al Qur'an Indonesia

Dompot Al Qur'an Indonesia berdiri berawal pada tahun 2011, ada lima tokoh sepakat mendirikan lembaga sosial untuk menunjang perkembangan Pondok Pesantren Tafizh Al Qur'an Darul Fikri. Dua tahun kemudian, pada 19 Maret 2023, Dompot Al Qur'an secara resmi berdiri sebagai yayasan dengan dasar hukum yang tercatat dalam akta notaris nomor 141. Yayasan ini dapat terus berkembang dan meningkatkan profesionalisme yang dibuktikan dengan keberhasilannya dalam memperoleh predikat WTP dari audit yang dilakukan oleh Akuntan Publik pada periode 2016-2022. Pada tahun 2017, Dompot Al Qur'an terdaftar di Dinas Sosial Sidoarjo sebagai lembaga sosial kemanusiaan dengan izin berlaku hingga tahun 2020. Pada tahun 2020, Dompot Al Qur'an Indonesia merumuskan lima program utama yang menjadi fokus kegiatan lembaga, yaitu *Education Care*, *Dakwah Care*, *Economy Care*, dan *Humanity Care*. Upaya untuk semakin berkontribusi kepada masyarakat terus berlanjut, sampai pada tahun 2021, Dompot Al Qur'an resmi diakui sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) di tingkat provinsi. Dompot Al Qur'an terus mengembangkan prestasinya dengan dibuktikan dapat meraih penghargaan sebagai *fundraising* dakwah terbaik dalam ajang IFA 2022. Kemudian di tahun 2023, Dompot Al Qur'an mendapatkan izin sebagai Nazhir Wakaf Uang dari Badan Wakaf Indonesia dan kembali meraih penghargaan *fundraising* dakwah terbaik di IFA 2023. Di tahun 2024, Dompot Al Qur'an dinobatkan sebagai LAZ Provinsi dengan pelaporan terbaik dalam ajang BAZNAS Awards 2024. Dompot Al Qur'an Indonesia memiliki 15 karyawan, serta memiliki kantor pelayanan di 3 provinsi dan 12 kota yang tersebar di berbagai wilayah termasuk

di Kabupaten Sidoarjo. Dengan komitmen yang kuat, Dompot Al Qur'an mampu memberikan manfaat kepada ribuan penerima di berbagai bidang programnya dalam mendukung kesejahteraan masyarakat.

2. Visi dan Misi Dompot Al Quran Indonesia

a. Visi

Menjadi lembaga profesional dalam pemberdayaan dan pelayanan serta membangun masyarakat yang akrab dengan Al Qur'an.

b. Misi

- 1) Aktif dalam membangun jaringan filantropi yang profesional
- 2) Meningkatkan kemandirian melalui pemberdayaan masyarakat
- 3) Memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat
- 4) Mengakrabkan masyarakat Indonesia dengan Al Qur'an

3. Logo Dompot Al Quran Indonesia



Gambar 4. 1 Logo Dompot Al Qur'an Indonesia

4. Legalitas Lembaga

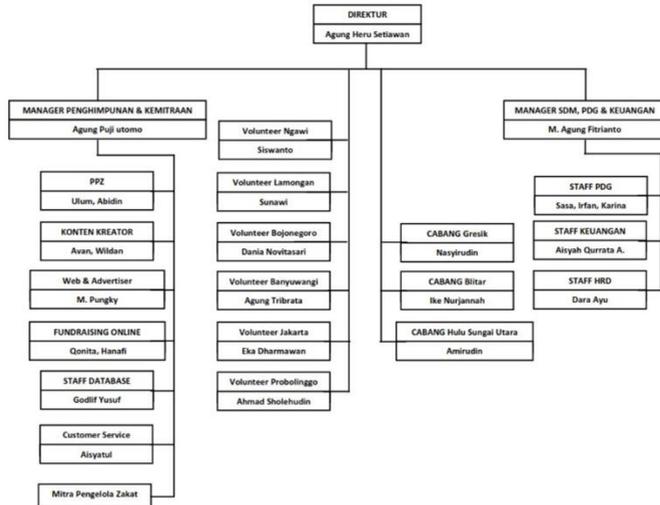
Dompot Al Quran Indonesia adalah lembaga pengelola zakat yang telah mendapatkan Surat Keputusan (SK) Rekomendasi dari BAZNAS, SK Lembaga Amil Zakat dari Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kemenag, serta SK Lembaga Nadzhir Wakaf dari Badan Wakaf Indonesia (BWI).

Yayasan Dompot Al-Qur'an Indonesia telah terdaftar secara resmi dan sah, dengan proses pendirian yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Yayasan ini didirikan berdasarkan akta notaris nomor 04 tanggal 26 Januari 2022 yang dibuat oleh Endang Prastiya Rahayu, S.H. Selain itu, yayasan ini juga telah memperoleh izin operasional resmi dari Dinas Sosial dengan surat izin nomor 460/859/404.5.6/ORSOS/2017, yang menunjukkan pengakuan resmi sebagai lembaga sosial yang sah dan terdaftar.

Yayasan Dompot Al-Qur'an Indonesia telah memperoleh pengakuan resmi dari beberapa lembaga pemerintah, termasuk Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor AHU-00038.AH.01.12.2022, yang memberikan dasar legalitas yang kuat. Selain itu, yayasan ini juga telah diakui sebagai lembaga amil zakat oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dengan nomor SK NO 616/ANG/BAZNAS/XI/2020, serta mendapatkan status sebagai Nazhir Wakaf Uang dari Badan Wakaf Indonesia dengan nomor 3.3.00364.2023. Pengakuan resmi juga diberikan oleh Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI melalui Surat Keputusan (SK) LAZ Provinsi nomor 78 Tahun 2021, yang menunjukkan komitmen yayasan ini dalam menjalankan kegiatan sosial yang sah dan terdaftar.

Dengan kelengkapan legalitas yang dimiliki, Yayasan Dompot Al-Qur'an Indonesia dapat beroperasi dengan aman dan transparan, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini memastikan bahwa pengelolaan dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf dilakukan dengan akuntabilitas yang tinggi, sehingga membangun kepercayaan masyarakat dan para donatur untuk mendukung berbagai program kemanusiaan dan sosial yang dijalankan oleh yayasan. Dengan demikian, yayasan dapat menjalankan misinya dengan efektif dan efisien, serta memenuhi harapan masyarakat dan para donatur.

5. Struktur Organisasi Dompot Al Quran Indonesia



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dompot Al Qur'an Indonesia

6. Program Dompot Al Quran Indonesia

1. Education Care

Education Care adalah program beasiswa yang dirancang untuk mendukung anak yatim, dhuafa, dan pengembangan pendidikan, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pendidikan dan hafalan Al-Qur'an. Program ini bertujuan untuk memberikan kesempatan pendidikan yang layak bagi anak-anak yatim, dhuafa, dan berprestasi, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimalnya. Sejak diluncurkan, program *Education Care* telah berhasil membantu ribuan anak yatim, dhuafa, dan berprestasi dari seluruh Indonesia untuk menempuh pendidikan dan menjadi penghafal Al-Qur'an. Berbagai program yang tergabung dalam *Education Care* antara lain:

- a. Beysyafa (Beasiswa Yatim Dhuafa)
- b. Bestasi (Beasiswa Prestasi)

- c. Pembangunan Pesantren Preneur OLABIZ
- d. Beasiswa Mahasiswa

2. *Economy Care*

Economy Care adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan dan penguatan ekonomi. Tujuan utama program ini adalah untuk mengurangi kemiskinan dengan cara memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan ekonominya, serta memberikan bantuan modal usaha untuk membantu mereka memulai atau mengembangkan usaha. Dengan demikian, program *Economy Care* berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mengurangi kesenjangan ekonomi. Selain itu, DQ juga secara teratur menyalurkan bantuan berupa kebutuhan pokok, seperti sembako dan bahan pangan, di berbagai wilayah. Program utama yang terdapat dalam *Economy Care* antara lain:

- a. Pemberdayaan UMKM Mualaf
- b. Pemberian Modal Usaha
- c. Pelatihan Keterampilan & Kompetensi

3. *Dakwah Care*

Dakwah Care adalah program dirancang untuk memenuhi kebutuhan dakwah masyarakat dengan menyediakan layanan yang mendukung peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang iman dan takwa. Tujuan utama program ini adalah untuk membantu masyarakat memperdalam pemahaman mereka tentang nilai-nilai Islam dan meningkatkan kesadaran spiritual mereka. Program ini berupaya untuk membangun masyarakat yang lebih beriman melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, kajian, dan konsultasi agama. Beberapa inisiatif yang termasuk dalam *Dakwah Care* antara lain:

- a. Penyediaan Da'i/Guru Ngaji
- b. Infaq Jariyah Al-Qur'an

- c. Pembangunan Masjid
 - d. Pembangunan Sumur Bor
4. *Humanity Care*

Humanity Care atau program kemanusiaan adalah sebuah inisiatif yang berdedikasi untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada mereka yang terkena dampak bencana alam, krisis kemanusiaan, dan konflik. Tujuan utama program ini adalah untuk membangun solidaritas dan memberikan bantuan yang efektif kepada korban bencana, serta individu yang menderita penyakit, dengan harapan dapat membantu mereka melewati masa-masa sulit dan memulihkan kehidupan mereka. Selama pandemi, DQ aktif memberikan bantuan, seperti penyemprotan disinfektan di tempat ibadah dan fasilitas umum. Selain itu, DQ juga berperan aktif dalam upaya perdamaian dunia melalui program *Humanity Care For Palestine*, yang dirancang untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada korban perang di Palestina. Program ini merupakan bagian dari upaya lebih luas untuk mempromosikan perdamaian dan kemanusiaan, dan beberapa contoh program yang termasuk dalam *Humanity Care* adalah:

- a. Bantuan bagi Korban Bencana Alam
- b. Bantuan untuk Keluarga yang Sakit
- c. Program Nasi Berkah untuk Dhuafa dan Mualaf

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti memaparkan seluruh data dan hasil wawancara yang diperoleh selama proses penelitian. Data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi yang dilakukan di Dompot Al Quran Indonesia. Semua data yang disajikan terkait dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada analisis strategi pengembangan SDM dalam

upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Quran Indonesia. Peneliti akan memberikan keterangan terkait coding sebagai berikut:

IN 1

IN 2

IN 3

IN 4

IN 5

IN 6

IN 7

IN 8

IN 9

Peneliti menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan. Data yang dikumpulkan dari wawancara tersebut akan dianalisis dan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Strategi Pengembangan SDM dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Strategi pengembangan SDM memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga filantropi seperti Dompot Al Qur'an Indonesia. Dalam upaya peningkatan penggalangan dana Dompot Al Qur'an telah melakukan sembilan strategi pengembangan SDM. Strategi ini dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM agar mampu menghadapi tantangan serta tuntutan operasional di era modern. Di antaranya adalah:

a. Identifikasi Kebutuhan

SDM yang telah dirancang dengan matang akan mendukung berjalannya program dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Identifikasi kebutuhan merupakan langkah awal yang penting dalam pengembangan SDM, karena berfungsi sebagai dasar untuk merancang program yang tepat guna dan tepat sasaran. Proses ini melibatkan analisis

yang mendalam terhadap kompetensi dan keterampilan yang ada dalam organisasi. Analisis tersebut diuraikan oleh IN 1:

“Jelas yang pertama adalah identifikasi kebutuhan, yang kita lakukan dengan mengidentifikasi pada lembaga. Untuk mengetahui kebutuhan lembaga, kita identifikasi terlebih dahulu lembaga ini butuh divisi apa saja buat keberhasilan program-program yang sudah dibuat, dari situ kita bisa tau divisi apa saja yang diperlukan. Dalam hal ini, lembaga Dompet Al Qur’an ini memiliki divisi penghimpunan dan penginfakan, keuangan, SDM, dan pendayagunaan. Kalau di divisi *fundraising* sendiri kita bagi lagi menjadi beberapa divisi yaitu berhubungan langsung dengan donatur (*customer service*) ada yang berhubungan tidak langsung dengan *fundraiser* nya (*marketing*). Kalau berhubungan tidak langsung dengan donatur contohnya dengan mengelola *website*, iklan. Jadi misalnya pada saat melaksanakan program *fundraising*, kita butuh SDM yang seperti apa, apakah butuh konten untuk yang *online* atukah butuh cs untuk yang *offline*. Nah dari situ saya ya selaku manager SDM bisa melihat apa yang dibutuhkan oleh lembaga dalam program ini. Lembaga ini butuh SDM yang seperti apa, divisi apa yang cocok untuk program ini. IN 1 (8 Oktober 2024)

“Untuk identifikasi kebutuhan itu pada SDM nya. Jadi ya sebelum masuk ke program kita, kita butuh memastikan bahwa program itu sesuai kebutuhan. Dengan menganalisis atau mengamati secara langsung ini kita bisa merancang lah program apa yang harus kita lakukan. Tapi sebelumnya kita lihat dulu SDM nya, untuk melaksanakan program

tersebut, SDM nya butuh yang seperti apa, kompetensi yang seperti apa yang dibutuhkan. Misalkan nih SDM nya butuh wawasan terkait komunikasi. Ya kita berikan wawasan itu untuk menjalankan program tadi”. IN 3 (8 Oktober 2024)

“Kalau di lembaga ini itu mengidentifikasi kebutuhannya didasarkan pada target tahunan yang ditetapkan lembaga ya, jadi dalam 1 tahun itu targetnya apa berapa itu kita siapkan lembaga butuh apa aja, butuh SDM dan divisi apa aja untuk mencapai target itu. Jadi, misal dari atasan itu mengidentifikasi kebutuhan lembaga untuk mencapai tujuan, termasuk pada sumber daya, kemudian anggaran dan lain sebagainya. Nah kemudian dari manager SDM nya fokus untuk melakukan pengembangan SDM nya untuk memastikan bahwa setiap karyawan itu memiliki kemampuan yang relevan ya dengan target lembaga”. IN 2 (8 Oktober 2024)

“Kebutuhan yang dilakukan di sini itu dengan melakukan kajian-kajian perbandingan pada lembaga-lembaga sejenis yang lebih eksis dulu. Jadi kita lihat lembaga yang terupdate terus kita kaji dan kita bandingkan, apa yang kurang bisa kita ambil dari situ idenya”. IN 5 (16 Oktober 2024)

Identifikasi kebutuhan perlu dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui kebutuhan organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan organisasi, untuk menunjang keberhasilan program-program yang dijalankan. Serta dengan mengidentifikasi target tiap tahunan dengan mempersiapkan sumber daya, anggaran dll. Ketika organisasi sudah dipenuhi

kebutuhan, akan mudah untuk melakukan apa yang diinginkan. Contohnya jika dalam promosi program, perlu adanya pemanfaatan teknologi untuk terus berkembang dan lebih dikenal di media sosial sebagai bahan tayangan masyarakat. Identifikasi kebutuhan tidak hanya bersifat internal, tetapi juga melibatkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi target, yaitu pada tren dan pemanfaatan teknologi. Hal ini dikuatkan oleh IN 4:

“Identifikasi kebutuhan yang kita lakukan adalah dengan mengamati kondisi terkini dan memanfaatkan tren yang sedang hangat. Misalnya pada promosi online pada tren yang saat ini viral, kita bisa mengikuti tren tersebut sebagai bahan konten, nah untuk itu kita sebagai karyawan fundraiser di Dompot Al Qur’an ya membutuhkan karyawan yang update tiap hari jadi bisa tau masyarakat butuh yang seperti apa, karena dengan membuat konten yang sedang viral, lebih mudah untuk menarik calon donatur, karena ya kalau kita buat konten yang sedang viral itu menandakan bahwa lembaga kita itu aktif dan mengikuti tren.”

IN 4 (16 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa identifikasi kebutuhan dalam melakukan strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur’an merupakan langkah awal yang dilakukan oleh manager SDM dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM lembaga berupa membagi divisi-divisi yang dibutuhkan dengan cara *open* rekrutmen SDM yang sesuai dengan kualifikasi pada programnya yaitu *fundraising* dalam membuat konten perlu mengidentifikasi kebutuhan dunia media sosial.

b. Penyusunan Program

Penyusunan program dalam strategi pengembangan SDM merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa SDM yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penyusunan program merupakan proses perencanaan rangkaian aktivitas yang mencakup penetapan strategi, alokasi sumber daya, penjadwalan kegiatan, untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan dapat mendukung tercapainya tujuan. Dalam hal ini diuraikan oleh IN 1:

“Yang pertama ketika kita open rekrutmen langsung ada pembekelan dari manager SDM nya. Di Dompot Al Qur’an ini semenjak pegawai baru ini masuk, kalau emang dia seorang fundraiser yang pertama ya pelatihan untuk bekal pengetahuan terkait fiqih ziswaf, keamilan, ada pelatihan bagaimana cara public speaking yang bagus, materi terkait kelembagaan, program program kita yang kita tawarkan ke donatur itu apa saja, bagaimana cara menyampaikannya, bagaimana cara mengajak donatur untuk berdonasi dengan baik, kemudian ada pelatihan internal dari divisi *fundraising* sendiri, tapi kadang juga mengundang dari luar seperti *workshop public speaking*, dan sertifikasi pelayanan dengan donatur. Itu semua kita berikan ke karyawan baru tadi untuk memperkenalkan program kita, menambah wawasan karyawan dan untuk membekali kedepannya.” IN 1 (8 Oktober 2024)

Di lembaga Dompot Al Qur’an melakukan penyusunan program dengan memberikan pengetahuan dan wawasan terhadap karyawan sebagai bentuk strategi pengembangan SDM di kedepannya. Dalam upaya peningkatan penggalangan

dana, karyawan dibekali dengan materi terkait ziswaf, keamilan, etika serta memperkenalkan program-program yang ada di Dompot Al Qur'an. Hal ini dikuatkan oleh IN 5:

“Di lembaga ini, dari manager SDM mengelola perencanaan terkait pelaksanaan program yang termasuk penyusunan program pelatihan tadi, pembinaan atau pendampingan. Sebagai karyawan mbk ya, saya biasanya terlibat dalam pelaksanaannya program itu program pelatihan, terus kajian online seperti itu. Program pelatihan itu dirancang untuk meningkatkan kemampuan setiap karyawan. Jadi materi yang disampaikan juga terkait dengan apa yang dibutuhkan. Seperti public speaking. Saya memahami bahwa pentingnya program ini dapat meningkatkan kemampuan dan mendukung kinerja dari setiap masing-masing karyawan. Penyusunan program yang diawali dengan identifikasi kebutuhan kemudian merancang program dan evaluasi itu disusun untuk tujuan lembaga. Penyusunan ini juga melibatkan karyawan-karyawan dari berbagai divisi untuk memastikan bahwa pelatihan yang diadakan itu sesuai dengan SDM dan sesuai dengan perkembangan saat ini pastinya. Kemudian setelah itu akan kami adakan evaluasi terkait ini mbk, apakah dari program pelatihan ini sudah efektif atau kurang.” IN 5 (16 Oktober 2024)

“Untuk saat ini program kita yaitu ada *education care*, *economy care*, *dakwah care*, dan *humanity care*. *Education care* itu seperti beasiswa yatim dhuafa, pengembangan pendidikan dll. *Economy care* itu pemberdayaan dan penguatan ekonomi masyarakat. *Dakwah care* itu layanan kebutuhan dakwah masyarakat dan pembinaan aqidah

mualaf. Dan yang *humanity care* itu tanggap darurat, bencana alam dll. Keempat program itu kami buat untuk kesejahteraan masyarakat ya sesuai dengan visi dan misi lembaga ini. Di sisi lain untuk SDM nya dalam melaksanakan program-program itu dananya kita dari donasi, dari penggalangan dan atau *fundraising*. Terus untuk SDM nya kita buat program pelatihan, jadi di samping kita melaksanakan program utama itu kita juga ada pelatihan bagaimana berkomunikasi dengan donatur, karena komunikasi itu penting untuk membangun citra diri dan lembaga ya, kalau citra lembaga baik donatur akan mudah untuk berdonasi, kemudian evaluasi apa yang kurang, selanjutnya bagaimana, itu dilakukan untuk itu tadi menjalankan keempat program dengan bepregang pada visi dan misi lembaga.” IN 9 (23 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an menyadari pentingnya pembekalan di awal oleh manager SDM dan seluruh karyawan berupa pengetahuan dan keterampilan yang diberikan bagi karyawan baru sebagai langkah dasar, serta agar karyawan baru dapat memahami visi, misi, nilai-nilai organisasi, dan dapat mengenal prosedur kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan. Karyawan yang diterima dengan kualifikasi yang sesuai, akan diberikan pengetahuan dan pelatihan berupa materi ziswaf, kelembagaan, dan etika berkomunikasi untuk divisi *fundraising*. Pelatihan yang diadakan oleh Dompot Al Qur'an menyesuaikan dengan kebutuhan SDM dan perkembangan zaman serta evaluasi.

Dalam penyusunan program strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur'an, pelatihan menjadi elemen utama yang difokuskan. Pelatihan

dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan SDM, sehingga mampu mendukung SDM dalam menjalankan tugas secara optimal.

c. Pengenalan Program Pengembangan Berkelanjutan

Program pengembangan yang berkelanjutan dapat dilakukan untuk memastikan bahwa SDM terus mengalami peningkatan kompetensi secara berkesinambungan, serta untuk membangun keahlian dan pengetahuan karyawan agar mampu menghadapi tantangan yang ada. program pengembangan yang berkelanjutan dapat menciptakan dampak untuk jangka panjang. Pengenalan program ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tujuan jangka panjang yang akan dicapai, pengembangan keterampilan, dan keberlanjutan sumber daya yang tersedia. Pelaksanaan strategi ini juga dijalankan dengan konsisten, yang mencerminkan komitmen lembaga untuk terus berkembang dan memberikan dampak yang lebih luas bagi masyarakat. Hal ini diuraikan oleh IN 4:

“Program kelanjutan kami mengenai pengembangan SDM yaitu dengan pelatihan internal dan eksternal, pelatihan internal kita lakukan dengan karyawan di sini sendiri, sharing-sharing, kadang juga mengundang dari luar seperti *workshop public speaking* dan sertifikasi pelayanan dengan dontur. Seperti yang tadi saya katakan semenjak pegawai baru ini masuk di Dompot Al Qur’an, pegawai ini diberi pengetahuan fiqh ziswaf, keamilan, kemudian ada pelatihan bagaimana cara public speaking yang bagus, materi terkait kelembagaan, program program kita yang kita tawarkan ke donatur itu apa

saja, bagaimana cara menyampaikannya. Namun, kadang juga itu karyawan *fundraising* nya itu menghadiri sebuah program atau pelatihan yang diadakan organisasi yang berhubungan dengan *fundraising* ini. Semua ini kita lakukan agar SDM memiliki kemampuan yang baik dan bisa bekerja secara maksimal.” IN 4 (16 Oktober 2024)

Program pengembangan berkelanjutan dilakukan oleh Dompot Al Qur'an untuk memberikan efek jangka panjang organisasi. Program pengembangan yang dilakukan semenjak karyawan masuk organisasi dengan tujuan karyawan memiliki pengetahuan untuk diimplementasikan dalam pekerjaan dan selanjutnya diberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang keberhasilan target organisasi melalui pengembangan SDM yang dimiliki.

“Terkait pengembangan SDM nya, kami ada pelatihan dari internal dan eksternal, kalau dari internal dari *manager fundraising* Dompot Al Qur'an sendiri yang disharing ke karyawan *fundraising* itu melakukan koordinasi rutin 1 bulan sekali ini membahas program knowledge, segmen donatur, menentukan program yang menarik seperti apa, penyampaiannya, memperdalam programnya terus. Berdiskusi terkait donatur kita selama ini. kalau dari eksternal itu tidak tentu, menyesuaikan aja si mbk, biasanya 3 bulan sekali. Seperti Sekolah Amil Indonesia, ada Forum Zakat yang menaungi amil dan zakat, Insektur *Fundraising* Indonesia, pelatihan *fundraising*, ada def.id, sekolah yayasan dll. Yang memang bertujuan untuk agar SDM di sini memiliki kompetensi yang bagus ataupun yang maksimal untuk *fundraising*, baik secara

kemampuan, komunikasi, knowledge, attitude.”⁸⁰
IN 2 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa program pengembangan SDM berkelanjutan dilakukan oleh *manager* SDM dan *manager fundraising* terhadap karyawan dengan mengadakan pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan internal diadakan oleh organisasi itu sendiri yang dilakukan dengan koordinasi rutin atau sharing 1 bulan sekali. Dan pelatihan eksternal dilakukan dengan mendatangkan pemateri dari luar dan menghadiri pelatihan di luar yang berkaitan dengan *fundraising* 3 bulan sekali.

d. Pembinaan dan Mentoring

Pembinaan dan mentoring merupakan dua elemen penting dalam strategi pengembangan SDM yang berfungsi untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Kombinasi pembinaan dan mentoring yang terstruktur akan membentuk SDM yang lebih kompeten dan produktif. Hal ini diuraikan oleh IN 2:

“Ya, jadi kalau kita bicara pegawai baru memang di awal masuk kita masa percobaan, setelah kita beri bekal pengetahuan, etika, materi itu kita melakukan percobaan atau tahap training, ini biasanya mentoringnya waktu di evaluasi kita berikan arahan atau masukan, kemudian dites bisa ndak mencapai target yang kita tentukan, minimal kita laksanakan 1 bulan 2 kali untuk evaluasi atau bisa sepekan sekali apa yang sudah dikerjakan, bagaimana capaian targetnya, tiap hari ini minimal menghubungi atau mengunjungi berapa calon donatur, komen status kontak itu kita minta

⁸⁰ “Hasil wawancara dengan informan 2” pada tanggal 8 Oktober 2024

laporannya, sudah berapa kontak whatsapp nama dan nomor. Kemudian di fundraising sendiri, koordinasi sama karyawan itu kami lakukan minimal sepekan sekali untuk memantau dan melihat perkembangan karyawan. Kalau pelatihan ini kita juga ada rutin sebulan sekali, di sisi lain juga mengikuti pendampingan dari *New Sigma Institute* kurang lebih 6 bulan yang itu pertemuannya fleksibel, dan minimal mengikuti 1-2 kali dalam 1 bulan, sekali pertemuan kurang 7 jam, biasanya jam 8 sampai jam 3, itu terkait pelatihan tentang digital marketingnya, jadi bagaimana optimalisasi sosial media untuk marketing, seperti media instagram, whatsapp, dalam hal ini berarti bagaimana kita mengoptimalkan sosial media itu dalam kegiatan *fundraising online*, yang tentunya itu dapat memberikan pengetahuan tentang pemasaran di sosmed yang baik.” IN 2 (8 Oktober 2024)

Pembinaan dan mentoring dilakukan oleh Dompot Al Qur'an melakukan mentoring dengan melakukan uji coba karyawan terkait kemampuan yang dimiliki karyawan.

“Untuk pembinaan itu setiap minggu tepatnya di hari sabtu, Dompot Al Qur'an sering mengadakan pembinaan internal ya terkait SDM, mulai dari mengikuti mengaji bersama, kajian online, olahraga. Kalau untuk mentoring itu dengan melakukan evaluasi dan pelatihan itu mbk yang dilakukan 1 bulan sekali, kemudian briefing dan evaluasi harian dan pekanan.” IN 9 (23 Oktober 2024)

“Kalau untuk pembinaan ya, kita ada pembinaan sendiri itu dari lembaga yang berupa pelatihan 1

bulan sekali. Itu seperti pelatihan sekaligus mengarahkan untuk tindakan apa selanjutnya. Kemudian mentoring ya, mentoring itu bisa dilihat dari kesehariannya sebenarnya mbk, dan kalau misal dirasa di lembaga ini karyawan ini butuh arahan ya diberikan pada saat pembinaan atau bisa waktu di evaluasi itu, atau butuh pelatihan apa misal butuh pelatihan fundraising bisa mengikuti pelatihan *fundraising* di luar atau eksternal.” IN 7 (23 Oktober 2024)

“Untuk pembinaan dan mentoring itu di sini dilakukan dengan adanya briefing dan evaluasi harian serta pekanan. Pertama dibriefing dulu seperti arahan-arahan kemudian dievaluasi.” IN 5 (16 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an terus memantau karyawan dengan melakukan pembinaan berupa pendampingan dari *New Sigma Institute* selama 6 bulan dengan ketentuan minimal harus diikuti 1-2 kali dalam satu bulan, yang dalam setiap sesinya dilakukan selama 7 jam dengan materi terkait *digital marketing*. Serta pada pembinaan internal secara rohani seperti mengaji bersama, kajian online, olahraga, dan melakukan mentoring dengan memberi arahan dan masukan di waktu pembinaan dan evaluasi yang dilakukan 1 minggu sekali rutin.

e. Penerapan Rotasi dan Pemindahan Jabatan

Dompot Al Qur'an Indonesia, dalam pengelolaan SDM-nya, terkadang melakukan pemindahan jabatan untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau untuk menutupi kekurangan SDM. Hal ini adalah bagian dari strategi fleksibilitas dalam penempatan personel, yang memungkinkan organisasi untuk tetap beroperasi secara efektif meskipun ada keterbatasan

jumlah staff. Pemandahan jabatan semacam ini membantu mempertahankan efektivitas operasional, terutama dalam divisi yang memiliki beban kerja atau yang memerlukan keterampilan khusus. Strategi ini menunjukkan adanya adaptabilitas dalam organisasi, di mana personel dapat diberdayakan di berbagai posisi, sesuai kebutuhan untuk mendukung efektivitas dan tujuan program fundraising. Seperti halnya diuraikan oleh IN 3:

“Di Dompot Al Qur’an ini dapat melakukan pemindahan jabatan apabila dalam sebuah divisi kekurangan SDM. Misalnya dalam program fundraising perlu ada tambahan SDM, maka dari manager SDM mengambil dari divisi lain untuk pemindahan jabatan sementara. Dan memang juga banyak yang double job juga, karena mengingat kita ini di lembaga sosial jadi SDM yang menyesuaikan dana yang masuk.” IN 3 (8 Oktober 2024)

Pemindahan jabatan dilakukan oleh Dompot Al Qur’an dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan kemampuan karyawan. Karena Dompot Al Qur’an merupakan lembaga sosial, jadi SDM yang harus menyesuaikan dana yang masuk yang menjadikan karyawan double job atau double tugas. Dengan SDM yang terbatas, karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk tetap menjaga produktivitas lembaga.

“Pemindahan jabatan pernah dilakukan oleh Dompot Al Qur’an pada tahun 2022 dan 2023, ya ketika dirasa karyawan di sini itu kurang sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya, maka dilakukan pemindahan jabatan yang pastinya sesuai dengan skill yang dimiliki, karena di jabatan sebelumnya kurang maksimal atau tidak

mencapai target yang diinginkan. Jadi dari hasil evaluasi itu dipertimbangkan terlebih dahulu, kalau memang kurang maksimal ya kita lakukan pemindahan jabatan setara untuk mengetahui kedepannya seperti apa.” IN 7 (23 Oktober 2024)

“Kalau pemindahan jabatan atau rotasi itu pernah dilakukan dalam rangka assesment dan refreshing. Biar karyawan juga menambah pengalaman, bisa tau divisi-divisi yang lain, yang nantinya juga akan bisa saling memahami satu sama lain.” IN 5 (16 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan rotasi dan pemindahan jabatan yang dilakukan oleh Dompot Al Qur'an dengan memindahkan jabatan dalam sebuah divisi yang diakukan oleh manager SDM ketika skill atau kemampuan yang dimiliki oleh SDM kurang sesuai dengan divisi tersebut, dan ketika organisasi mengalami kekurangan SDM akan dilakukan pemindahan jabatan untuk mencapai tujuan organisasi, serta penerapan rotasi dalam rangka *assesment* atau *refreshing*.

f. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja

Dompot Al Qur'an telah menerapkan evaluasi dan pengukuran kinerja secara berkala untuk memastikan efektivitas pelatihan dan kinerja karyawan. Proses ini dilakukan guna menilai sejauh mana karyawan memahami materi yang telah diberikan dan bagaimana mereka mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam tugas sehari-hari. Hal ini diuraikan oleh IN 2:

“Di Dompot Al Qur'an ini dengan koordinasi itu kami lakukan minimal sepekan sekali, kalau pelatihan ini kita juga ada rtuin sebulan sekali. Manager fundraising itu setiap sore ngecek dari

setiap karyawan fundraising itu sudah sejauh mana, berapa kunjungan hari ini, menghubungi donatur berapa kontak, apakah mencapai target, berapa persen dari target yang ditentukan, dan sepekan sekali melaporkan blasting. Evaluasi ini kami lakukan untuk mengetahui hasil capaian dari masing-masing karyawan.” IN 2 (8 Oktober 2024)

Diperkuat IN 1:

“Ya, di Dompot Al Qur’an ini kita setiap hari ada target, target kunjungan tiap hari, target sudah menghubungi kontak berapa. Evaluasi kita lakukan 1 bulan sekali, untuk melihat capaiannya, bagaimana SDM nya, kendalanya dimana, apa yang harus kita lakukan selanjutnya. Sebagai manager SDM mbk ya, kalau misalkan target kunjungan tidak tercapai, kita lihat berarti apa yang salah, bagaimana komunikasinya dengan donatur, selama dia masih mengikuti instruksi masih kita beri kesempatan lagi. Tapi lihat lagi kalau misalkan antara target dan capaian di atas 60% kita coba lagi, tapi kalau sudah di bawah 50% kita tidak lanjut, karena nanti beban gaji itu tidak sebanding dengan hak amil yang kita dapat.” IN 1 (8 Oktober 2024)

“Kalau untuk evaluasi ya, kita evaluasi itu mulai dari publikasi konten, penggunaan media, hingga hubungan donatur. Jika campaign program belum terpenuhi dananya maka program tersebut akan tetap ditawarkan ke donatur dan calon donatur agar target dana bisa terpenuhi semua.” IN 8 (23 Oktober 2024)

“Setiap divisi pasti ada pengukuran kinerja, kalau di PPZ sendiri adalah evaluasi perolehan donasi yang di dapat setiap bulannya.” IN 9 (23 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an melakukan evaluasi dan pengukuran kerja berdasarkan capaian target, yang dilakukan untuk mengetahui hasil capaian karyawan dengan mengevaluasi harian setiap sore oleh *manager fundraising*, 1 minggu sekali melaporkan *blasting*, dan 1 bulan sekali oleh *manager SDM* dengan mengukur seberapa banyak kunjungan yang diperoleh, dan jika target yang ditentukan belum terpenuhi maka program tersebut tetap untuk ditawarkan ke donatur-donatur untuk bisa mencapai target.

g. Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan

Dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM, dukungan dari manajemen dan kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaannya. Manajemen yang memiliki peran kunci dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan, seperti anggaran, waktu, dan fasilitas pelatihan, serta menetapkan kebijakan yang mendukung pengembangan SDM. Sementara itu kepemimpinan bertanggung jawab dalam memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi yang diperlukan agar SDM dapat berkembang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pemimpin yang efektif akan memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Kombinasi antara manajemen yang berfokus pada penyediaan kebutuhan strategis dan kepemimpinan yang berperan dalam memotivasi serta membimbing SDM akan diperkuat implementasi strategi pengembangan SDM dan membantu dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*). Hal ini diuraikan oleh IN 2:

“Kalau untuk dukungan dari manajemen dan kepemimpinan, ya sudah pastinya program ini

mendapat dukungan dari manajemen dan kepemimpinan, selagi program itu dibuat demi tercapainya keberhasilan lembaga. Ketika suatu program yang kita jalankan mendapatkan dukungan dari manajemen dan kepemimpinan pastinya program ini akan berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang diinginkan. Tidak hanya itu si mbk, untuk dukungan dari karyawan juga penting mbk ya, karena untuk menjalankan ini semua kita butuh karyawan, jadi ketika karyawan di suatu organisasi itu mendukung dan mensupport dengan apa yang dibuat lembaga itu kan pasti lebih mudah, maka dari itu biasanya karyawan itu saling membantu, juga saling memotivasi antara karyawan, kemudian motivasi antara pimpinan dan karyawan agar bisa sesuai target.” IN 2 (8 Oktober 2024)

“Dukungan manajemen dan kepemimpinan di sini berupa fasilitas dan sumber daya yang tersedia yang mendukung. Kalau dari kepemimpinan itu dari atasan dukungannya berupa support, motivasi, dan arahan yang diberikan. Support dan motivasi untuk karyawan untuk itu harus diberikan untuk memberikan semangat untuk menyukseskan visi dan misi lembaga.” IN 3 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas, untuk menjalankan program-program, Dompot Al Qur’an mendapatkan dukungan dari manajemen dan kepemimpinan dengan mendukung satu sama lain antar karyawan dan dukungan dari pimpinan ke bawahan dan untuk mencapai target yang diinginkan. Dukungan yang diberikan berupa motivasi *manager* terhadap karyawan untuk mendukung program yang dijalankan.

h. Penggunaan Teknologi dan Pembelajaran Terbaru

Dalam strategi ini, selain karyawan yang memiliki skill, juga memainkan teknologi sebagai alat untuk fundraising. teknologi dapat memperluas jangkauan, meningkatkan efisiensi, dan mempermudah proses penggalangan dana. Dengan teknologi, organisasi dapat menjangkau lebih banyak donatur melalui platform digital, seperti situs *web*, aplikasi, dan media sosial, yang mengumpulkan dana dari berbagai lokasi secara tepat dan efektif. Hal ini diuraikan oleh IN 1:

“Lembaga Dompot Al Qur’an ini menggunakan teknologi sebagai media donasi secara online karena jangkauan lebih banyak ya pastinya, seperti whatsapp, instagram, dan itu harus ada SDM nya tersendiri yang fokus di situ yaitu divisi media, seperti konten, iklan, caption dan lain sebagainya. Itu lebih efektif dan efisien mbk karena donasi secara online juga memudahkan donatur untuk berdonasi. Terus kita juga ada crowdfunding yang namanya *giving is amazing*, mengingat dengan terus berkembangnya teknologi yang nantinya mungkin semua donasi akan dilakukan secara online. Dan ya memang kita itu harus minimal bisa fundraising online melalui whatsapp. Jadi kita harus tetap aktif di media sosial untuk mencapai target fundraisingnya, untuk mencapai banyak donasi dan donatur. Untuk saat ini donatur tetapnya sekitar ada 1.497 donatur, rata-rata itu asal Jawa Timur.” IN 1 (8 Oktober 2024)

“*Fundraising* yang kita lakukan itu ada 2 metode yaitu online dan offline. Kalau online pastinya kita menggunakan teknologi. Jadi ketika kita akan melakukan fundraising online, itu dari karyawan media itu ada pembuatan konten yang ide-idenya

itu dari karyawan, boleh diambil dari salah satu ide karyawan pokonya konten yang kita buat itu op to date ya, maksudnya lagi viral, lagi tren gitu. Kemudian ada juga yang fokus dalam mengelola database kuitansi, menganalisa donatur, khusus sosial media untuk memproduksi konten, video, foto, mengelola postingan, dan dm instagram.” IN 2 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an dalam melaksanakan program *fundraising* menggunakan teknologi sebagai alat untuk menjalankan program fundraising untuk menjangkau lebih luas calon donatur dan memudahkan calon donatur untuk melakukan donasi di Dompot Al Qur'an. Strategi yang dilakukan adalah dengan membagi divisi untuk bagian divisi tersendiri untuk memanfaatkan penggunaan teknologi sebagai mengelola database kuitansi, menganalisa donatur, dan memproduksi konten di media sosial berupa postingan instagram dan lain-lain. Dengan adanya perkembangan teknologi, Dompot Al Qur'an memiliki crowdfunding untuk fundraising secara online yaitu *Giving Is Amazing*, sehingga calon donatur dapat lebih mudah untuk berdonasi. Sampai saat ini Dompot Al Qur'an memiliki donatur tetap sebanyak 1.497 donatur yang berasal dari individu dan perusahaan di Jawa Timur.

i. Penghargaan / Reward

Penghargaan atau reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, melainkan juga sebagai pendorong utama untuk pertumbuhan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Dalam menghadapi tantangan dan kompetisi yang semakin ketat, pemberian reward berperan tidak hanya sebagai insentif, tetapi juga sebagai strategi yang efektif untuk memotivasi dan memperkuat

loyalitas karyawan. Strategi ini diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja di antara semua tingkatan dalam perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui penggunaan reward. Hal ini diuraikan oleh IN 1:

“Di Dompot Al Qur’an ini mengutamakan pengembangan SDM ya, bagaimana caranya mencapai tujuan dengan SDM yang terbatas ini. Jadi sebisa mungkin kami melakukan yang terbaik, termasuk dalam apresiasi karyawan. Dari pimpinan itu biasanya ada pemberian sebuah penghargaan kepada amil jika memenuhi target, dan juga kita berikan reward kepada amil yang paling disiplin dan beberapa prestasi yang lain juga kita apresiasi. Itu ada yang berupa uang atau barang, dan piagam penghargaan.” IN 1 (8 Oktober 2024)

“Sebagai lembaga filantropi, apresiasi terhadap kinerja karyawan itu penting. Dengan adanya tuntutan dari lembaga, ketika karyawan bisa mencapai target itu diberi apresiasi biar semakin semangat, semakin produktif dan bisa bekerja dengan lebih baik. Misalkan kita memiliki program dan harus mencapai target sakan, setelah itu kalau semisal ada karyawan yang memenuhi itu berhak dapat *reward* ya dikasih *reward*. Karena dengan apresiasi itu bisa menumbuhkan motivasi karyawan, jadi setiap upaya atau kontribusi lebih mereka terhadap lembaga sepatutnya kita apresiasi. Bisa berupa barang dan lain-lain.” IN 9 (23 Oktober 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa dalam strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur’an menunjukkan pentingnya pemberian penghargaan /

reward sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan. Penghargaan yang diberikan berupa uang, barang dan piagam penghargaan ketika karyawan dapat mencapai target dan piagam penghargaan yang diberikan dengan syarat karyawan berprestasi dan dinilai paling disiplin. Penghargaan yang diberikan tidak hanya memberikan motivasi, namun juga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi lembaga.

2. Faktor Penghambat Strategi Pengembangan SDM dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Quran Indonesia

Dalam setiap organisasi, pengembangan SDM memegang peranan yang sangat penting, terutama dalam mendukung tercapainya tujuan dan visi organisasi. Begitu juga dengan Dompot Al Qur'an Indonesia, yang menyadari bahwa SDM yang berkualitas akan mampu meningkatkan efektivitas operasional, salah satunya dalam upaya peningkatan penggalangan dana. Untuk itu, Dompot Al Qur'am Indonesia telah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan penggalangan dana. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat 3 faktor yang dapat menghambat strategi yang telah ditetapkan. Di antaranya adalah:

a. Rendahnya *Skill* (Keahlian) Sumber Daya Manusia

Dalam strategi pengembangan SDM, terdapat beberapa faktor penghambat yang dapat mempengaruhi implementasi dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*) di Dompot Al Qur'an. Rendahnya *skill* SDM di era globalisasi, SDM dituntut untuk memiliki *skill* untuk meningkatkan kualitas SDM dan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pemaparan dari IN 1:

“Skill atau keahlian itu memang bermasalah mbk ya, memang kita membuka lowongan pekerjaan itu kita cantumkan kualifikasi atau kriteria tertentu dengan tujuan agar si pelamar ini bisa menempatkan dirinya sesuai dengan skill yang dimiliki, akan tetapi juga kadang pernah itu ternyata membuat beban dalam pekerjaannya, produktivitas karyawan kan jadi menurun, tidak maksimal, itu kan berarti dia kurang dalam skill nya, kurang sesuai dengan divisi itu. Jadi begini mbk, kita lihat dalam evaluasi itu atau dari sehari-harinya, kalau memang karyawan itu dirasa kurang maksimal, kurang mencapai target itu kami beri kesempatan lagi, nah untuk selanjutnya kalau memang jauh dari target itu kita akan pemindahan jabatan tadi, terus kita lihat lagi dari program-program yang dijalankan. Tapi gini mbk ya, contohnya katakanlah karyawan ini dari divisi media, nah itu kan harus ada pembuatan konten-konten, nah itu bisa kita lihat kalau memang dia skillnya tinggi, dalam pembuatan konten pasti bagus dan sesuai, begitupun sebaliknya.” IN 1 (8 Oktober 2024)

“Rendahnya skill dalam konteks ini itu kurangnya skill ya. Kalau dari karyawan sendiri itu pernah terjadi kurangnya skill atau kemampuan. Jadi dia di sebuah divisi itu dari kesehariannya, dari capaiannya, dan dari hasil evaluasi bahwa dia kinerjanya turun. Tapi untuk sekarang memang susah mbk ya kerja sesuai dengan bakat atau minat yang kita punya, jadi harusnya kita yang bisa beradaptasi dan meskipun itu tidak ahli tapi setidaknya mampu dalam bidang yang apapun. Kemudian itu tadi dari pimpinan mencoba untuk memberi kesempatan lagi dan ternyata memang itu bukan

bidang dia jadi tidak ada peningkatan yang kemudian dipindah ke divisi lain dengan tujuan agar program 1 jalan program lainnya juga jalan. Jadi memang kemampuan itu mempengaruhi ya, kita kalau kurang kemampuan ya sulit untuk menempatkan diri kan, kalau ga sesuai bidang akhirnya ga nyaman juga.” IN 3 (8 Oktober 2024)

“Misalkan kalau ditanya kenapa *fundraising* di sini kok bisa ga mencapai target? Ya karena kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan itu memang beda-beda, ibarant rezeki itu berbeda-beda. Untuk skill memang ada penghambat tapi itu berarti bagaimana kita bisa saling membantu, bisa melengkapi agar bisa mencapai target ini.” IN 9 (23 Oktober 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya skill SDM di Dompot Al Qur'an dapat menghambat proses berjalannya mencapai tujuan organisasi. *Skill* SDM dapat diukur berdasarkan hasil capaian karyawan ketika melaksanakan program. Kemampuan yang dimiliki SDM tidak sesuai dengan bidangnya akan menurunkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan dilakukan pemindahan jabatan dengan menyesuaikan *skill* yang dimiliki.

b. Rendahnya Mentalitas Sumber Daya Manusia

Rendahnya mentalitas SDM menjadi salah satu tantangan signifikan dalam pengembangan organisasi. mentalitas yang rendah biasanya tercermin dari kurangnya motivasi, disiplin, inisiatif dalam bekerja. Kualitas mentalitas SDM yang masih rendah menunjukkan bahwa pelatihan moral merupakan kebutuhan yang mendesak dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, pelatihan ini menjadi

prioritas utama untuk membentuk SDM yang memiliki karakter positif seperti optimisme, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi, sehingga dapat mendukung perkembangan organisasi secara keseluruhan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh IN 1:

“Yang penting yaitu mental, SDM yang memiliki pengalaman marketing tidak ada hambatan, pegawai baru biasanya masih malu-malu, komunikasi juga perlu dilatih mindsetnya perlu diatur lagi. Yang online hambatnya di media sosial, cepat atau nggaknya dalam penulisan *caption* dan orang yang tidak terbiasa di media sosial itu agak susah. Maka dari itu kita pastikan di *recrutmen*, kita pastikan yang di offline mempunyai komunikasi yang baik, gampang bersosialisasi, yang online harus aktif sosial media. Kemudian untuk analisa database perlu ada request, tidak analisa secara mandiri, artinya dia perlu diperintah dulu misal apa strategi kita untuk donatur di bulan ini, Misalkan ada donasi masuk 10 jt dari satu orang, itu kan potensi itu akan kami tawarkan program-program lainnya.”
IN 1 (8 Oktober 2024)

“Mental ya, kadang itu dari karyawan belum mempunyai inisiatif sendiri, jadi nunggu dari atasan dulu ini seperti apa, yang itu seperti apa, dari karyawan biasanya tidak langsung bertindak sendiri. Iya, jadi menunggu arahan dulu. Mentalitas dalam konteks ini berarti kurang inisiatif, kurang berani dalam mengambil keputusan ya, kurang berinisiatif. Mental yang kurang berani seperti itu akan dapat berdampak pada perlambatan proses adaptasi karyawan.”
IN 2 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa mental SDM di Dompot Al Qur'an dapat menghambat dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang memiliki mental rendah, tidak dapat memenuhi capaian target yang dituntut oleh organisasi, serta kurangnya inisiatif yang dapat memperlambat proses adaptasi karyawan. Rendahnya mentalitas SDM juga berdampak pada jalannya program yang dilakukan, dalam fundraising *online* seperti pada pembuatan caption dan fundraising *offline* dalam berkomunikasi dengan calon donatur.

c. Seringnya Terjadi Perubahan Aturan Kepengurusan dalam Organisasi

Perubahan aturan kepengurusan organisasi yang sering terjadi dapat menjadi hambatan bagi kestabilan dan efektivitas operasional. Setiap organisasi memiliki peraturan yang telah disepakati bersama, namun jika peraturan tersebut dianggap tidak relevan lagi dengan situasi saat ini, maka peraturan tersebut dapat direvisi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi, melalui proses kesepakatan bersama. Pernyataan ini ditegaskan oleh IN 3:

“Kalau terjadi perubahan aturan itu tidak sering tapi pernah pada kondisi tertentu, yaitu ketika ada karyawan yang resign, namun itu tidak berdampak buruk dan tidak menjadi hambatan pada operasional organisasi dan kinerja karyawan, karena aturan tidak sering dilakukan dan tetap berpatokan visi dan misi lembaga yang harus tetap profesional dalam pemberdayaan dan pelayanan ya.” IN 3 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an tidak sering mengalami perubahan aturan kepengurusan sehingga

tidak menjadi hambatan untuk melaksanakan program. Perubahan aturan kepeguruan di Dompot Al Qur'an dilakukan ketika ada karyawan yang resign

d. Rendahnya loyalitas dan kurangnya pengetahuan tentang program lembaga

Rendahnya loyalitas karyawan dan kurangnya pengetahuan tentang program lembaga merupakan faktor penghambat yang signifikan dalam strategi pengembangan SDM. Loyalitas yang rendah seringkali disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dan kurangnya keterlibatan emosional karyawan terhadap visi dan misi lembaga. Di sisi lain, kurangnya pengetahuan karyawan mengenai program lembaga dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas yang berpotensi menciptakan kesenjangan antara ekspektasi lembaga dan kemampuan karyawan.

“Untuk faktor penghambat memang pada kemampuan karyawan, kemudian keuletan menghubungi donatur. Namun ada yang lebih penting itu kemampuan pengetahuan tentang lembaga, program, masih kurang bisa untuk memahami dan tidak mendalami sepenuhnya, itu kan penting. Ketika karyawan itu tidak paham dengan program, tidak paham dengan tujuan kita apa itu kan bermasalah, bagaimana kita bisa mencapai tujuan organisasi kalau karyawannya aja tidak tau tujuan organisasinya seperti apa. Kemudian juga loyalitas ya, termasuk loyalitas di luar jam kerja, karena bisanya donatur juga menghubungi di luar jam kerja, jadi kita harus loyal ketika dihubungi calon donatur, harus selalu siap untuk melayani. Kadang ada ketika donatur menghubungi di jam kerja itu tidak dilayani karena mereka merasa jam kerjanya sudah selesai.” IN 2 (8 Oktober 2024)

“Kalau untuk loyalitas itu bisa terjadi mungkin karena ketidaksesuaian dengan gaji ya, karena memang beban gaji mereka itu tidak sebanding dengan hak amil yang di dapat, jadi dari segi loyalitas kurang. Tetapi ya kita tetap usahakan memberikan yang terbaik untuk lembaga ini.” IN 1 (8 Oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dompot Al Qur'an menghadapi hambatan berupa rendahnya loyalitas dan kurangnya pengetahuan tentang program lembaga. Donatur yang sering menghubungi karyawan di luar jam kerja, menjadikan rendahnya loyalitas karyawan karena merasa bahwa jam kerja sudah selesai, serta beban gaji yang diberikan tidak sesuai dengan hak amil yang di dapat. Serta pada pelaksanaan program-program yang ada di Dompot Al Qur'an, program yang dijalankan dapat terhambat karena kurangnya pengetahuan karyawan.

C. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan memaparkan hasil penelitian secara rinci dan sistematis pada setiap sub bab, kemudian membandingkannya dengan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian. Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan temuan-temuan hasil penelitian secara terperinci dan sistematis, dengan memadukan hasil penelitian di lapangan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan akurat.

1. Perspektif Teoritik

a. Strategi Pengembangan SDM dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Strategi pengembangan SDM penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu. Strategi pengembangan SDM dalam penelitian

terdahulu terdapat 4 strategi di antaranya yaitu, pengembangan karir dengan melaksanakan pelatihan, mempertahankan karyawan melalui program RRC dan kebijakan sangsi, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka, serta melakukan evaluasi terhadap seluruh program yang telah dijalankan. Penelitian ini mengidentifikasi ada 9 strategi pengembangan SDM yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut di Dompot Al Qur'an, yaitu:

1) **Identifikasi Kebutuhan**

Identifikasi kebutuhan melibatkan penentuan kompetensi dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. proses ini juga mencakup pada open recrutmen untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Identifikasi kebutuhan dalam organisasi penting dilakukan untuk mencapai tujuan strategis dan operasional. Proses ini dapat membantu organisasi memahami kekurangan kinerja, menentukan kompetensi yang dibutuhkan, dan merencanakan pelatihan yang efektif. Dengan melakukan analisis kebutuhan, organisasi dapat mengidentifikasi masalah yang spesifik dan memperoleh dukungan manajemen untuk program pelatihan yang efektif. Selain itu, analisis kebutuhan juga membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan produktivitas, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efisien. Tanpa tahapan ini, organisasi beresiko mengeluarkan waktu dan biaya tanpa hasil yang maksimal.

SDM merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, divisi atau departemen SDM memainkan

peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena mereka bertanggung jawab melaksanakan program-program yang dapat meningkatkan kinerja SDM dan berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi. SDM yang telah dirancang dengan matang akan mendukung berjalannya program dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Identifikasi kebutuhan adalah suatu proses yang melibatkan pengumpulan informasi mengenai kebutuhan suatu lembaga atau perusahaan, baik yang diungkapkan secara eksplisit maupun yang tersirat.⁸¹ Menurut Desler, identifikasi kebutuhan melibatkan analisis mendalam tentang kekurangan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan di seluruh organisasi.⁸² Strategi yang dilakukan oleh Dompot Al Qur'an mencakup sebuah pelatihan dari internal dan eksternal. Pelaksanaan strategi ini juga dijalankan dengan konsisten, yang mencerminkan komitmen lembaga untuk terus berkembang dan memberikan dampak yang lebih luas bagi masyarakat. Identifikasi kebutuhan dilakukan untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh organisasi serta SDM, termasuk mencari akar permasalahan tersebut.

Identifikasi kebutuhan dilakukan oleh di Dompot Al Qur'an untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan SDM dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini tujuan organisasi adalah pada programnya yaitu fundraising, dengan mengidentifikasi SDM yang dibutuhkan

⁸¹ Cucu Supriyatna and Akmad Djohara, "Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Bandung", *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14.3 (2023), pp. 427–46, doi:10.32670/coopetition.v14i3.3541.

⁸² Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

dengan cara yaitu: *Pertama*, dengan menganalisis kebutuhan lembaga dengan membagi divisi-divisi sehingga membutuhkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pembagian divisi dilakukan untuk menyesuaikan peran karyawan dengan kebutuhan spesifik lembaga. Dalam hal ini dompet Al Qur'an membagi beberapa divisi yaitu divisi penghimpunan dan penginfakan, keuangan, SDM, dan pendayagunaan. Dalam divisi fundraising terdapat beberapa divisi yaitu berhubungan langsung dengan donatur (*customer service*) dan berhubungan tidak langsung dengan fundraiser (*marketing*) termasuk pada pengelolaan *website* dan iklan. *Kedua*, *open* rekrutmen sesuai kebutuhan lembaga. dengan membagi divisi untuk menyesuaikan kebutuhan lembaga. *Open* rekrutmen memberikan peluang untuk menilai kompetensi calon karyawan, sehingga hanya individu yang memiliki kemampuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat bergabung. *Ketiga*, mengidentifikasi kebutuhan dunia media sosial untuk pembuatan konten. Mengingat pentingnya platform digital dalam memperluas jangkauan dan meningkatkan partisipasi publik. Dalam upaya peningkatan penggalangan dana, mencakup kebutuhan SDM yang memiliki keterampilan dalam pembuatan konten, pengelolaan akun media sosial, dan strategi pemasaran digital untuk mendukung aktivitas fundraising.

Identifikasi kebutuhan menurut Desler memberikan kerangka umum yang menekankan pentingnya pemetaan kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Sementara pada Dompet Al Qur'an menggunakan pendekatan yang lebih

spesifik dan tersementasi untuk memenuhi kebutuhan divisi *fundraising* dan adaptasi terhadap perkembangan digital.

2) **Penyusunan Program Pengembangan**

Penyusunan program dalam pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas dalam strategi pengembangan SDM. Dalam hal ini proses dalam pengembangan SDM dalam upaya peningkatan fundraiing dimulai dengan menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan skill yang relevan agar dapat mencapai target fundraising yang dilakukan. Proses penyusunan program dalam pengembangan SDM dimulai dengan menentukan ssaran yang jelas, mencakup identifikasi kebutuhan, menentukan sasaran dan, dan pelaksanaan pelatihan serta evaluasi program. Pelaksanaan pelatihan harus direncanakan secara matang untuk menyesuaikan kondisi organisasi dan perkembangan zaman.

Penyusunan program merupakan suatu proses yang dilakukan untuk merumuskan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, serta mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk setiap program tersebut.⁸³ Menurut Desler penyusunan program dapat dilakukan dengan merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dan efektif untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi, sehingga dapat mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Program ini dapat meliputi berbagai

⁸³ Firmansyah Firmansyah, "Penyusunan Program Semester Dalam Pembelajaran: Analisis Teoretis Dan Praktis Untuk Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran", *Az-Zakiy: Journal of Islamic Studies*, 2.1 (2024), pp. 1–6, doi:10.35706/azzakiy.v2i1.11122.

jenis pelatihan, seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan pelatihan keterampilan nonteknis, yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.⁸⁴ Penyusunan program merupakan salah satu strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur'an telah mencakup berbagai aspek pelatihan dalam upaya peningkatan fundraising.

Strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur'an mencakup beberapa tahapan utama, dimulai dari identifikasi kebutuhan untuk memahami kompetensi yang diperlukan oleh lembaga. Selanjutnya memberikan pengetahuan terkait visi misi lembaga, program-program lembaga, serta materi tentang fiqh ziswaf, keamalan, kelembagaan, dan etika berkomunikasi sebagai bekal karyawan dan untuk memperluas wawasan. Kedua, pelatihan secara internal dan eksternal termasuk pada pelatihan public sepaking yang bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan public sepaking untuk menarik minat calon donatur dengan berkomunikasi yang baik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. *Ketiga*, evaluasi yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan, dan untuk menilai efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Proses evaluasi ini juga memberikan masukan dan saran untuk menyempurnakan program pengembangan SDM di masa mendatang.

Pendekatan Desler memberikan panduan umum dalam penyusunan program pelatihan

⁸⁴ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

pengembangan SDM, sedangkan Dompot Al-Qur'an menunjukkan implementasi yang lebih spesifik dan terfokus pada kebutuhan operasional fundraising dan pengembangan SDM dalam upaya peningkatan *fundraising*.

Penyusunan program pengembangan SDM merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi. proses ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis kesenjangan antara kemampuan SDM saat ini dengan tuntutan kerja atau target organisasi. Selanjutnya, tujuan program pengembangan ditetapkan untuk meningkatkan keterampilan dan adaptasi terhadap perkembangan zaman dengan menyelaraskan dengan visi dan misi organisasi. Evaluasi secara berkala diperlukan untuk memastikan keberhasilan program dan memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa mendatang. Dengan penyusunan yang terencana dan sistematis, program pengembangan SDM dapat menjadi investasi jangka panjang yang membawa organisasi menuju keberhasilan yang berkelanjutan.

3) Pengenalan Program Pengembangan Berkelanjutan

Program pengembangan berkelanjutan dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dan organisasi secara berkelanjutan. Program pengembangan yang berkelanjutan dapat dilakukan untuk memastikan bahwa SDM terus mengalami peningkatan kompetensi secara berkesinambungan, serta untuk membangun keahlian dan pengetahuan karyawan agar mampu menghadapi tantangan yang ada. Program ini meliputi berbagai aspek seperti peningkatan

keterampilan teknis, soft skill, manajerial, serta penyesuaian dengan perkembangan teknologi dan pasar. Program ini menekankan pentingnya partisipasi dengan semua pihak untuk memastikan keberlanjutan operasional organisasi.

Menurut Desler pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada pelatihan yang dilakukan sekali waktu, tetapi juga harus menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan terus-menerus. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus dirancang untuk menerapkan program pembelajaran yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka secara berkesinambungan.⁸⁵ Program pengembangan berkelanjutan merupakan insentif strategis yang dirancang untuk menjamin keberlanjutan operasional serta dampak sosial dalam jangka panjang. Program ini bertujuan untuk menghasilkan perubahan positif yang berkelanjutan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.⁸⁶

Pengenalan program pengembangan berkelanjutan dilakukan oleh Dompot Al Qur'an untuk menjawab kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam jangka panjang. Program pengembangan berkelanjutan memberikan manfaat lebih dalam mempertahankan kompetensi SDM dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

⁸⁵ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

⁸⁶ Anna Maria Hilda, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan : Praktik Terbaik Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dan Kinerja Organisasi", *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.1 (2024), pp. 182–87.

Menurut Desler, pengembangan SDM harus berfokus pada penciptaan budaya pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan terus diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan. Strategi ini tidak hanya mengandalkan pelatihan sekali waktu, tetapi menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Sementara itu, Dompet Al-Qur'an menerapkan program pengembangan SDM berkelanjutan untuk menjawab kebutuhan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawannya. Program ini dirancang untuk memberikan manfaat ganda, yaitu memastikan SDM tetap relevan dengan kebutuhan organisasi serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan lembaga. Jika pendekatan Desler menekankan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran jangka panjang, Dompet Al-Qur'an memberikan implementasi spesifik dengan mengintegrasikan program pengembangan ini ke dalam strategi peningkatan kompetensi SDM secara konsisten.

Dompet Al Qur'an melakukan program pengembangan SDM berkelanjutan dengan mengadakan pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan internal yang diadakan oleh lembaga Dompet Al Qur'an, dan pelatihan eksternal yang dilakukan dengan mendatangkan pemateri dari luar seperti *workshop public sepaking* dll. Serta menghadiri pelatihan di luar yang berkaitan dengan fundraising seperti pelatihan fundraising, Sekolah Amil Indonesia, dan Forum Zakat.

4) **Pembinaan dan Mentoring**

Pembinaan dan mentoring merupakan bagian penting dalam keberhasilan program pengembangan SDM. Pembinaan berfokus pada pendampingan dan pemberian bimbingan secara berkala, yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugasnya. Mentoring dilakukan dengan melakukan mentoring bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pembinaan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pembinaan dan mentoring yang dilakukan akan berdampak pada jangka panjang mengenai program yang dilakukan. Terlepas dari pembinaan, mentoring berfungsi untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan prosedur yang ditentukan. Melalui mentoring secara berkala, organisasi dapat mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks karir maupun peronal.

Menurut Desler program pembinaan dan mentoring dapat membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan karir mereka. Pembinaan dan mentoring dalam program pengembangan SDM menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan.⁸⁷ Pembinaan dan mentoring adalah proses pendampingan yang bertujuan untuk membantu individu mencapai potensi maksimal mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, mentoring dapat berfungsi sebagai

⁸⁷ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.⁸⁸

Dompot Al Qur'an melakukan strategi pengembangan SDM dengan melibatkan pembinaan dan mentoring secara rutin. Pembinaan dengan mengikuti pendampingan dari *New Sigma Institute* selama 6 bulan yang minimal diikuti 1-2 kali oleh karyawan fundraising terkait *digital marketing*, dan pembinaan internal secara keislaman yaitu membaca Al Qur'an bersama, olahraga, dan kajian online. Pembinaan berperan dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi dengan mentoring secara rutin. Mentoring yang di sisi lain dilakukan dengan cara mentoring juga dilakukan oleh *Manager Fundraising* Dompot Al Qur'an setiap sore terkait target setiap hari untuk memastikan capaian yang sudah dilakukan seperti jumlah menghubungi donatur dan kunjungan donatur.

Menurut Desler, pembinaan dan mentoring berfungsi meningkatkan potensi, kompetensi, dan kinerja karyawan secara umum. Dompot Al-Qur'an mengimplementasikan strategi ini secara spesifik melalui pendampingan eksternal, pembinaan internal berbasis keislaman, dan mentoring dengan memberikan arahan dan masukan di waktu pembinaan dan evaluasi oleh *Manager Fundraising* untuk memastikan target tercapai.

Pembinaan dan mentoring merupakan proses penting untuk memberikan umpan balik dan

⁸⁸ Akh Jalal and Mochammad Isa Anshori, 'The Company's Mentoring Program In Supporting Staff Development', *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4.2 (2023), pp. 311–23, doi:10.32585/jbfe.v4i2.4745.

penilaian terhadap kinerja karyawan, sehingga mereka dapat lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan cara yang inovatif dan efektif. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dan seimbang untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi secara keseluruhan, sehingga menciptakan sinergi yang positif dan meningkatkan kesuksesan organisasi.

5) Penerapan Rotasi dan Pemindehan Jabatan

Penerapan rotasi dan pemindehan jabatan merupakan strategi pengembangan SDM yang diterapkan organisasi untuk menempatkan karyawan pada posisi yang lebih sesuai dengan skill yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kinerja. Penerapan rotasi dan pemindehan jabatan dapat membantu organisasi dalam mengatasi stagnasi dan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan posisi tertentu.

Menurut Desler rotasi dan pemindehan jabatan di berbagai divisi atau proyek dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka.⁸⁹ Perpindahan jabatan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang sesuai dengan kompetensi, klasifikasi jabatan, dan pola kariernya dapat dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan karier pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, serta memperbaiki hubungan kerja.⁹⁰

⁸⁹ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

⁹⁰ Andre Muaja, Bernhard Tewal, and Genita Grace Lumintang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado", *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10.3 (2022), p. 327, doi:10.35794/emba.v10i3.40936.

Penerapan rotasi dan pemindahan jabatan yang dilakukan oleh Dompot Al Qur'an merupakan strategi yang digunakan untuk menyesuaikan skill dengan beban kerja karyawan dan menambah wawasan dan pengalaman bagi karyawan. Dompot Al Qur'an melakukan pemindahan jabatan pada tahun 2022 dan 2023 yaitu dalam kondisi apabila terdapat kekurangan SDM dan menyesuaikan skill dengan divisi yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi serta menambah wawasan dan pengalaman bagi karyawan. Penerapan rotasi dan pemindahan jabatan dalam strategi pengembangan SDM menunjukkan bahwa pemindahan jabatan dilakukan dalam kondisi ketidaksesuaian keterampilan dalam divisi. Penyesuaian terhadap penempatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Menurut Desler, rotasi dan pemindahan jabatan bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan melalui penugasan di berbagai divisi atau proyek. Dompot Al-Qur'an mengadopsi strategi serupa dengan menerapkan pemindahan jabatan untuk menyesuaikan keterampilan karyawan dengan beban kerja serta menambah wawasan mereka. Pemindahan jabatan yang dilakukan pada tahun 2022 dan 2023 bertujuan mengatasi kekurangan SDM sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi. Pendekatan ini juga membantu mengatasi ketidaksesuaian keterampilan karyawan dengan divisi yang ada, sehingga meningkatkan kinerja individu dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif. Keduanya sepakat bahwa rotasi jabatan dapat mendukung pengembangan SDM

dan efisiensi organisasi, dengan Dompot Al-Qur'an memberikan implementasi yang lebih spesifik berdasarkan kebutuhan internal.

6) Evaluasi dan Pengukuran Kerja

Evaluasi dan pengukuran kerja adalah proses penting dalam menilai kinerja karyawan untuk memastikan mereka memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan melakukan evaluasi dan pengukuran kerja, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan memastikan tercapainya tujuan organisasi. Evaluasi dan pengukuran kerja karyawan dilakukan berdasarkan capaian dalam waktu tertentu. Proses ini mencakup penilaian terhadap pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Desler, evaluasi dan pengukuran jam kerja karyawan setelah mengikuti program akan membantu organisasi dalam menentukan dampak program terhadap jam kerja karyawan dan efektivitas organisasi.⁹¹ Evaluasi pengukuran kinerja dilakukan melalui pengelolaan data kinerja. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai dasar untuk menilai tingkat pencapaian, baik dalam bentuk keberhasilan maupun kegagalan, yang dihasilkan dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi.⁹² Evaluasi dan pengukuran kerja dilakukan oleh Dompot Al Qur'an untuk mengetahui capaian dari masing-masing karyawan setelah mengimplementasikan

⁹¹ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

⁹² Ryski Rahmawaty Lahmudin, Wahono Sumaryono, and Derriawan, "Evaluasi Pengukuran Kinerja Pada PT. Refive Medika Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Beserta Rancangan Strategy Map Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2022), pp. 77–86.

pengeathuan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi.

Dalam upaya peningkatan penggalangan dana, Dompot Al Qur'an melakukan evaluasi dan pengukuran kerja secara rutin yaitu 1 minggu sekali dengan melaporkan blasting pada manager fundraising, dan 1 bulan sekali melakukan evaluasi besar dengan mengevaluasi terkait capaian karyawan yang diperoleh, seberapa banyak target kunjungan calon donatur setiap harinya. Evaluasi berbasis capaian ini mendorong karyawan untuk lebih berfokus terhadap hasil yang dapat menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian.

Menurut Desler, evaluasi dan pengukuran jam kerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan penting untuk menilai dampak program terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Evaluasi ini membantu organisasi memahami bagaimana program pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sementara itu, Dompot Al-Qur'an menerapkan evaluasi dan pengukuran kerja secara rutin dengan melaporkan capaian karyawan setiap minggu dan melakukan evaluasi besar bulanan yang fokus pada pencapaian target, seperti jumlah kunjungan calon donatur. Evaluasi berbasis capaian ini mendorong karyawan untuk berfokus pada hasil yang dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian. Keduanya sepakat bahwa evaluasi penting untuk menilai efektivitas program, namun Dompot Al-Qur'an lebih menekankan evaluasi berbasis hasil konkret dalam konteks *fundraising*.

7) Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan

Dukungan manajemen dan kepemimpinan adalah faktor krusial dalam keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Manajemen dan kepemimpinan berperan untuk memberikan arahan, sumber daya, dan motivasi yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas karyawan secara optimal. Kombinasi antara manajemen yang berfokus pada penyediaan kebutuhan strategis dan kepemimpinan yang berperan dalam memotivasi serta membimbing SDM akan diperkuat implemmentasi strategi pengembangan SDM dan membantu dalam upaya peningkatan penggalangan dana (*fundraising*). Dukungan manajemen dan kepemimpinan dapat berdampak untuk keberhasilan organisasi jangka panjang.

Menurut Desler, kunci keberhasilan dalam strategi pengembangan SDM adalah kepemimpinan yang terlibat dan mendukung. Manajemen memiliki peran penting dalam menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan SDM secara efektif, sehingga program tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan hasil yang optimal.⁹³ Dukungan dari manajemen dan kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kinerja, dan budaya organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi.⁹⁴

⁹³ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

⁹⁴ Wahyudi Mokobombang and Nurasia Natsir, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa", *Jurnal Minfo Polgan*, 13.1 (2024), pp. 606–18, doi:10.33395/jmp.v13i1.13756.

Dalam upaya penggalangan dana Dompot Al Qur'an telah mendapatkan dukungan dari manajemen dan kepemimpinan untuk mencapai target fundraising yang diinginkan. Dalam hal ini mencakup penyediaan sumber daya, fasilitas, dan pelatihan yang dapat mendukung inovasi dan kolaborasi. Selain itu, dukungan dari karyawan juga dibutuhkan untuk menjalankan seluruh program yang dijalankan.

Menurut Desler, kepemimpinan yang mendukung akan menyediakan sumber daya, fasilitas, dan pelatihan yang diperlukan untuk mendorong inovasi dan kolaborasi dalam organisasi. Dompot Al-Qur'an telah mengimplementasikan hal ini dengan mendapatkan dukungan penuh dari manajemen dan kepemimpinan untuk mencapai target fundraising. Selain dukungan dari pihak manajemen, karyawan juga diberikan peran penting dalam menjalankan program yang ada, menciptakan sinergi antara kepemimpinan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keduanya menekankan pentingnya dukungan kepemimpinan untuk kesuksesan pengembangan SDM, dengan Dompot Al-Qur'an menunjukkan implementasi praktis dalam konteks fundraising.

8) Penggunaan Teknologi dan Pembelajaran Terbaru

Penggunaan teknologi dan pembelajaran merujuk pada penerapan alat, sumber daya, dan platform digital untuk mendukung proses operasional organisasi. Dalam hal ini, penggunaan teknologi dilakukan untuk memperluas jangkauan, meningkatkan efisiensi, dan mempermudah proses penggalangan dana.

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu

strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi SDM, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan menghadapi tantangan di masa depan.⁹⁵ Menurut Desler, penggunaan teknologi dan metode pembelajaran yang terbaru dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas pelaksanaan program pengembangan SDM, sehingga program tersebut dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pengalaman belajar karyawan dapat ditingkatkan dengan menggunakan platform pembelajaran daring, simulasi, dan alat pembelajaran lainnya.⁹⁶

Penggunaan teknologi di Dompot Al Qur'an sebagai media untuk menunjang keberhasilan program fundraising. Penggunaan teknologi dinilai untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program fundraising secara online. Dalam upaya penggalangan dana, penggunaan teknologi berperan penting untuk menjangkau donatur lebih luas dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi fundraising yang dilakukan. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM mencakup penggunaan teknologi sebagai media fundraising, dengan memanfaatkan platform digital (crowdfunding), organisasi dapat memperluas jangkauan fundraising, penyebaran informasi lebih efektif, memudahkan dalam analisa donatur, serta pada pengelolaan database.

Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru dapat meningkatkan

⁹⁵ Wardatun Nikmah and others, "Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM", *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1.5 (2023), pp. 366–86 <<https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>>.

⁹⁶ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, VI.

efektivitas dan efisiensi program pengembangan SDM dengan memanfaatkan platform daring, simulasi, dan alat pembelajaran lainnya untuk meningkatkan pengalaman belajar karyawan. Di sisi lain, Dompot Al-Qur'an juga memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberhasilan program fundraising mereka. Penggunaan teknologi di Dompot Al-Qur'an berfokus pada meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggalangan dana secara online, melalui platform digital seperti crowdfunding. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk menjangkau donatur lebih luas, menyebarkan informasi secara lebih efektif, menganalisis data donatur dengan mudah, serta mengelola database donatur dengan lebih efisien. Desler menekankan pada penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM secara umum, sementara Dompot Al-Qur'an mengintegrasikan teknologi secara spesifik dalam konteks fundraising untuk mendukung pengembangan SDM dan tujuan organisasi.

9) Penghargaan / Reward

Penghargaan atau reward dalam strategi pengembangan SDM merupakan cara untuk memotivasi dan menghargai karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta mendorong mereka untuk terus berkembang. Dalam konteks pengembangan SDM, reward berfungsi untuk memperkuat perilaku positif, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya organisasi yang menghargai pencapaian dan perkembangan individu.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Nur Fadhilah), reward adalah bentuk penghargaan

yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi dengan tenaga dan pemikiran mereka untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹⁷ Reward dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Reward berfungsi sebagai sarana motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, serta untuk membentuk karakter yang lebih baik di antara para karyawan. Penghargaan atau reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan didasarkan pada masa kerja atau loyalitas, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja.⁹⁸

Pemberian penghargaan / reward dilakukan oleh Dompot Al Qur'an untuk menjadi salah satu bentuk apresiasi yang dilakukan dalam strategi pengembangan SDM di Dompot Al Qur'an. Reward yang diberikan meliputi uang tunai, barang, dan piagam penghargaan yang disesuaikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryono, reward merupakan penghargaan atas prestasi yang dicapai perusahaan, yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah berkontribusi dalam kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Dompot Al Qur'an menerapkan konsep reward sebagai bagian dari strategi pengembangan

⁹⁷ Nur Fadilah Lestari and Asep Muslihat, "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Di Cikarang)", *Jurnal Perspektif*, 21.2 (2023), pp. 137–42, doi:10.31294/jp.v21i2.16491.

⁹⁸ Chalidatuzia Aurelika and Dian Marlina Verawati, 'Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal EMBIS*, 3.1 (2022), pp. 65–72.

sumber daya manusia (SDM) mereka. Pemberian penghargaan di Dompot Al Qur'an tidak hanya bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan individu dalam organisasi. Reward yang diberikan meliputi berbagai bentuk, seperti uang tunai, barang, dan piagam penghargaan, yang disesuaikan dengan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pendekatan yang lebih holistik dalam menerapkan sistem penghargaan, dengan fokus tidak hanya pada penghargaan atas kontribusi, tetapi juga pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, Dompot Al Qur'an tidak hanya menghargai kinerja, tetapi juga berkomitmen untuk mengembangkan potensi SDM secara berkelanjutan.

b. Faktor Penghambat Strategi Pengembangan SDM dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (Fundraising) di Dompot Al Quran Indonesia

Dalam upaya peningkatan penggalangan dana di Dompot Al Qur'an, terdapat 3 faktor penghambat dalam strategi pengembangan SDM yang dilakukan, yaitu:

1) Rendahnya Skill (Keahlian) Sumber Daya Manusia

Rendahnya skill SDM merujuk pada kondisi di mana individu atau kelompok dalam organisasi tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Rendahnya skill SDM dapat menghambat pelaksanaan program, operasional, dan pengelolaan sumber daya yang tersedia.

Menurut Eko, SDM dituntut untuk memiliki keahlian yang dapat meningkatkan kualitas SDM yang bertujuan untuk mengembangkan organisasi. Rendahnya skill menjadi faktor penghambat dalam pengembangan SDM yang mengakibatkan kurangnya produktivitas dalam pelaksanaan program.⁹⁹

Dompot Al Qur'an memperhatikan *skill* atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Rendahnya skill SDM di Dompot Al Qur'an disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keahlian karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya, beban kerja yang dirasakan menjadi lebih berat karena kurangnya pemahaman dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Hal ini tidak hanya meningkatkan tingkat stress karyawan, tetapi juga berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Akibatnya, target organisasi termasuk dalam upaya penggalangan dana menjadi sulit tercapai. Kondisi ini menekankan pentingnya evaluasi dengan cermat dalam penempatan karyawan dan pelatihan untuk memastikan keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Eko, pengembangan SDM memerlukan peningkatan keahlian agar dapat mendukung pengembangan organisasi. Rendahnya skill menjadi hambatan utama yang mengurangi produktivitas dalam pelaksanaan program. Demikian juga, Dompot Al Qur'an memperhatikan pentingnya keterampilan

⁹⁹ Sulistio.

karyawan dengan membuka lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Namun, rendahnya skill di Dompet Al Qur'an sering disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keahlian karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Penempatan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya dapat meningkatkan beban kerja, menyebabkan stres, dan menurunkan produktivitas. Hal ini berdampak pada sulitnya mencapai target organisasi, terutama dalam upaya penggalangan dana. Kedua pendapat ini menekankan pentingnya penyesuaian antara keterampilan dan tugas yang diemban, serta perlunya evaluasi dan pelatihan untuk memastikan kesesuaian antara keterampilan karyawan dan tanggung jawabnya.

2) **Rendahnya Mentalitas Sumber Daya Manusia**

Rendahnya mentalitas yang kuat pada SDM merupakan salah satu hambatan besar dalam pengembangan organisasi. Hal ini tercermin dari kurangnya motivasi, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu, pelatihan moral menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas mentalitas SDM. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk SDM yang memiliki karakter positif seperti optimisme, kejujuran, dan rasa tanggung jawab pribadi, sehingga dapat mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan moral menjadi prioritas utama dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Eko, kualitas mentalitas SDM yang rendah memerlukan perhatian khusus melalui pelatihan moral yang menjadi prioritas utama dalam setiap organisasi. Tujuan pelatihan ini

adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki karakter positif seperti optimisme, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi, sehingga dapat menjadi fondasi kuat bagi pengembangan organisasi yang efektif. Rendahnya mentalitas akan mempengaruhi capaian target yang dituntut oleh organisasi. Mental yang rendah membutuhkan pelatihan komunikasi dan public speaking untuk memperbaiki kinerja dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas.¹⁰⁰

Rendahnya mentalitas SDM di Dompot Al Qur'an menjadi hambatan dalam pengembangan SDM. Mentalitas yang rendah ini tercermin dari kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam berkomunikasi dengan calon donatur, sulit bersosialisasi yang akan berdampak pada capaian target fundraising, dan minimnya inisiatif untuk melakukan sesuatu tanpa arahan atasan. Karyawan yang kurang percaya diri cenderung ragu-ragu dalam menjalankan tanggung jawab mereka, sehingga memperlambat proses kerja dan menurunkan efektivitas organisasi. Selain itu, kurangnya inovasi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan hal-hal baru juga membatasi perkembangan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan yang dinamis. Kondisi ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan SDM yang tidak hanya berfokus pada peningkatan teknis, tetapi juga membangun mentalitas yang kuat melalui pelatihan kepemimpinan, motivasi karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan inovasi karyawan.

¹⁰⁰ Sulistio.

Dalam penelitian Eko, rendahnya mentalitas SDM menjadi penghambat yang serius dalam pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pelatihan moral menjadi prioritas untuk membentuk SDM yang memiliki optimisme, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi. Pelatihan seperti komunikasi dan public speaking dianggap penting untuk memperbaiki kinerja dan tanggung jawab individu. Sementara itu, di Dompot Al Qur'an, rendahnya mentalitas SDM terlihat dari kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam berkomunikasi dengan calon donatur, kesulitan bersosialisasi, serta minimnya inisiatif tanpa arahan atasan. Hal ini berdampak pada lambatnya pencapaian target fundraising dan terbatasnya inovasi yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan organisasi. Keduanya menunjukkan bahwa rendahnya mentalitas mempengaruhi produktivitas dan efektivitas, namun Dompot Al Qur'an menekankan perlunya pengembangan mentalitas yang kuat melalui pelatihan kepemimpinan dan motivasi untuk membangun rasa percaya diri dan kreativitas karyawan. Keduanya setuju bahwa pengembangan SDM tidak hanya perlu fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek mental dan sikap karyawan.

3) Rendahnya loyalitas dan kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang program lembaga

Kristin dan Umi (dalam Nahdiah), menjelaskan bahwa loyalitas adalah tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini menjadi faktor yang penting dalam memprediksi keberhasilan atau

kegagalan suatu perusahaan.¹⁰¹ Loyalitas karyawan adalah komitmen dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan lembaga dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Ketidaktahuan ini dapat mengakibatkan rendahnya keterlibatan partisipasi.

Rendahnya loyalitas dan kurangnya pengetahuan tentang program lembaga menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi di Dompot Al Qur'an. Loyalitas yang rendah terlihat dari sikap karyawan yang enggan bekerja serta melayani donatur di luar jam kerja, sedangkan hubungan baik dengan donatur merupakan kunci keberhasilan dalam fundraising. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen terhadap visi dan misi lembaga yang seharusnya menjadi landasan utama dalam menjalankan setiap tugas.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Kristin & Umi, merupakan faktor krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam komitmen dan dedikasi karyawan, yang berkontribusi pada rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan mereka. Namun, di Dompot Al Qur'an, rendahnya loyalitas karyawan terlihat jelas dari sikap enggan mereka untuk bekerja dan melayani donatur di luar jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam pemahaman dan pengetahuan tentang

¹⁰¹ Fina Ainun Nahdiah, Oding Syafrudin, and Ilham Akbar, "Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan", *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7.1 (2024).

program lembaga, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan dan misi organisasi. Ketidappahaman ini tidak hanya mengurangi keterlibatan karyawan, tetapi juga berpotensi merusak hubungan baik dengan donatur sebuah elemen penting dalam fundraising. Dengan demikian, rendahnya loyalitas dan kurangnya pengetahuan karyawan menjadi penghalang signifikan dalam mewujudkan visi dan misi lembaga, yang seharusnya menjadi dasar dalam pelaksanaan setiap tugas.

2. Perspektif Islam

a. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Menurut perspektif Islam, SDM dianggap sebagai kekuatan utama dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di bumi, mengingat bahwa segala ciptaan Tuhan di bumi pada hakikatnya diciptakan untuk kesejahteraan umat manusia. Untuk memperoleh pengetahuan yang berkualitas, dibutuhkan manajemen yang efektif yang dapat mendukung pemberdayaan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.¹⁰²

Islam menekankan pentingnya martabat manusia. Sesuai dengan sabda Nabi Muhammad (SAW), menuntut ilmu itu penting untuk kehidupan. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan pengetahuan agama harus dimiliki. Dalam perspektif Islam, pengembangan SDM bertujuan tidak untuk meningkatkan profesional namun juga untuk membentuk karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dompot Al Qur'an memiliki budaya organisasi

¹⁰² Rahmawati and others.

yang sesuai nilai-nilai Islam yaitu pada aspek spiritual dengan membiasakan membaca Al Qur'an atau tilawah bersama sebelum mengawali aktivitas. Ada tiga dimensi dalam kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, yaitu¹⁰³:

1) Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian mencakup kemampuan untuk menjaga integritas, yang melibatkan sikap, perilaku, moralitas, dan etika. Individu dengan kepribadian yang kuat akan mampu bertahan dan beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi oleh organisasi. Pengembangan dimensi ini melibatkan penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sifat siddiq (kejujuran) dan amanah (kemampuan untuk dipercaya). Dalam konteks ini, Dompot Al Qur'an Indonesia telah melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang sejalan dengan dimensi kepribadian tersebut, melalui berbagai program pelatihan untuk meningkatkan amanah dalam menjalankan tugas yang diembankan oleh organisasi. Hal ini disampaikan ayat Al Qur'an surat Al Mu'minin ayat 8¹⁰⁴:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya: “(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka”.

a) Tafsir Kemenag RI

Menjaga amanat yang diberikan dan memenuhi janji-janji yang dibuat merupakan aspek penting dalam kehidupan seorang mukmin. Dalam ayat ini, Allah menjelaskan salah satu sifat

¹⁰³ Maghfiroh.

¹⁰⁴ “QS. Al-Mu'minin Ayat 8”

utama dari orang-orang beriman yang beruntung, yaitu mereka yang senantiasa menjaga amanat yang mereka emban, baik yang berasal dari Allah maupun dari sesama manusia. Ketika mereka diberi barang atau uang sebagai amanat untuk disampaikan kepada orang lain, mereka akan menunaikan tugas tersebut dengan sepenuh hati, tanpa mengkhianati kepercayaan yang diberikan. Selain itu, mereka juga selalu menepati janji yang telah dibuat. Mereka menghindari sifat kemunafikan, yang dijelaskan dalam sebuah hadis terkenal, yang menyebutkan bahwa tanda-tanda orang munafik adalah tiga: suka berdusta saat berbicara, sering melanggar janji, dan berkhianat ketika diberi amanat.¹⁰⁵

b) Tafsir Ibnu Katsir

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa orang yang memiliki sifat amanah adalah orang-orang yang ketika diber kepercayaan dan tanggung jawab akan menjalankannya dengan sepenuh hati untuk mereka yang berhak. Mereka tidak akan berkhianat terhadap apa yang dipercayakan kepada mereka, melainkan akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi setiap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencerminkan integritas dan komitmen mereka dalam menjalankan amanah yang merupakan salah satu fondasi penting dalam keimanan.

Ibnu Katsir juga menjelaskan bahwa ciri orang yang beriman adalah selalu menepati janji yang telah mereka buat. Ketika mereka berkomitmen untuk melakukan sesuatu, mereka akan berusaha dengan sebaik mungkin untuk tidak mengecewakan pihak yang lain. Sikap ini

¹⁰⁵ "Surat Al Mu'minun Ayat 8" <<https://tafsirweb.com/5900-surat-al-muminun-ayat-8.html>>. Pada tanggal 27 November 2024

encerminkan akhlak yang mulia dalam setiap hubungan dengan manusia. Pasalnya, setiap janji adalah moral yang dijaga, sehingga mereka berusaha untuk memenuhi setiap kata yang telah diucapkan. Sebagaimana dalam sabda Nabi Muhammad SAW yang artinya, “Dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW, belai bersabda, “Tanda orang munafik ada tiga: jika berbicara, ia berdusta, jika berjanji ia mengingkari, dan jika dipercaya, ia berkhianat.”¹⁰⁶

c) Tafsir Quraish Shihab

Selain itu, orang-orang Mukmin senantiasa menjaga segala sesuatu yang dipercayakan kepada mereka, baik berupa harta, kata-kata (pesan), maupun tindakan dan lain-lain. Mereka juga selalu memenuhi janji-janji yang mereka buat kepada Allah serta janji di antara sesama mereka. Mereka tidak mengkhianati amanat yang diberikan dan tidak melanggar janji yang telah disepakati.¹⁰⁷

Dimensi kepribadian seseorang sangat terkait dengan cara memahami dan mengamalkan nilai-nilai Al Qur'an. Pada ayat tersebut menekankan pentingnya sifat amanah dan interitas, yang merupakan bagian dari kepribadian yang mulia. Individu yang memiliki kepribadian yang baik cenderung lebih mampu menjaga amanat dan menepati janji. Hal ini ditunjukkan oleh Dompot Al Qur'an melalui pengembangan SDM yang dilakukan untuk memiliki sifat tanggung jawab, disiplin, keteguhan moral. Tafsir ayat ini juga

¹⁰⁶ Upit Supriatna, "Al Qur'an Surat Al Mu'minin Ayat 8", 2024 <<https://id.scribd.com/document/791547256/Tafsir-Surat-Al-Mu-Minun-Ayat-8-Amanah-sebagai-Ciri-Utama-Orang-Beriman>>. Diakses pada tanggal 23 November 2024.

¹⁰⁷ "Surat Al Mu'minin Ayat 8". Pada tanggal 27 November 2024

mengajarkan bahwa keberuntungan dan kebahagiaan sejati tidak hanya diraih melalui pencapaian duniawi, tetapi juga melalui komitmen untuk menjaga kepercayaan dan menjunjung nilai etika, baik dalam hubungan dengan Allah maupun manusia. Dalam hal ini dilakukan oleh Dompot Al Qur'an dalam menjaga hubungan dengan donatur.

2) Dimensi produktivitas

Dimensi produktivitas mencakup pencapaian hasil oleh individu dengan kuantitas yang lebih tinggi dan kualitas yang lebih baik. Produktivitas individu dapat berkembang menjadi produktivitas tim, di mana kolaborasi antar anggota tim menjadi elemen penting yang ditekankan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Dalam pandangan Islam, konsep ini bukanlah sesuatu yang baru. Dalam konteks pengembangan SDM, Dompot Al Qur'an Indonesia memfokuskan perhatian pada dimensi produktivitas untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja karyawan. Melalui kerja sama yang solid antara tim fundraising dan karyawan lainnya, target yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal. Hal ini terdapat pada ayat Al Qur'an surat Al-'Asr ayat 1-3¹⁰⁸:

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2)

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ (3)

Artinya: “(1) Demi Masa (2) Sungguh, manusia berada dalam kerugian (3) Kecuali orang-orang

¹⁰⁸ “QS. Al-'Asr Ayat 1-3”

yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.

a) Ibnu Katsir

Al-Ashr mengacu pada masa di mana manusia, sebagai keturunan Adam, melakukan berbagai tindakan baik dan buruk. Meskipun ada pendapat yang mengartikan Al-Ashr sebagai waktu sore, namun pendapat yang lebih umum diterima adalah bahwa Al-Ashr merujuk pada waktu secara keseluruhan. Dalam konteks ini, Allah SWT bersumpah dengan waktu tersebut untuk menegaskan bahwa manusia pada dasarnya berada dalam keadaan kerugian, yaitu mengalami kerugian dan kehancuran, kecuali bagi mereka yang beriman dan melakukan amal saleh. Dengan demikian, orang-orang yang beriman, melaksanakan amal baik, serta saling menasihati dengan kebenaran, yakni menjalankan ketaatan dan menghindari larangan, dikecualikan dari kerugian tersebut. Selain itu, mereka juga saling menasihati untuk bersabar dalam menghadapi musibah, bencana, dan kesulitan yang datang, serta dalam melaksanakan perintah untuk berbuat baik dan menjauhi keburukan.¹⁰⁹

b) Tafsir Kemenag RI

Demi masa, baik itu waktu sore atau salat asar, Allah SWT bersumpah untuk mengingatkan manusia akan pentingnya memanfaatkan waktu dengan bijak. Allah SWT menggunakan waktu sebagai saksi

¹⁰⁹ "Surat Al-'Ashr Ayat 1-3", diakses dari <<https://tafsirweb.com/13014-surat-al-ashr-ayat-1.html>>. Pada tanggal 27 November 2024

kekuasaan-Nya, dan dengan demikian, Dia menekankan pentingnya menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. *Pertama*, manusia pada dasarnya berada dalam keadaan kerugian, baik di dunia maupun di akhirat, karena mereka seringkali dikuasai oleh hawa nafsu dan tidak menggunakan waktu dengan bijak. *Kedua*, manusia untuk saling menasihati dengan kebenaran dan kesabaran, serta beriman kepada-Nya, melaksanakan ibadah yang diperintahkan-Nya, dan berbuat baik untuk diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian, manusia dapat menghindari kerugian dan mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.¹¹⁰

Surat Al-Asr memberikan pelajaran yang relevan dalam konteks produktivitas, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dimulai dengan "Demi waktu" (Al-Asr: 1), surat ini mengingatkan kita tentang pentingnya pengelolaan waktu secara bijaksana. Bagi karyawan Dompot Al-Qur'an, pengelolaan waktu yang efektif menjadi kunci untuk menjalankan berbagai kegiatan fundraising dengan optimal melalui strategi pengembangan SDM, agar setiap detik yang berlalu dapat memberikan dampak positif dalam pencapaian target. Selanjutnya, ayat kedua menyatakan bahwa "Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian" (Al-Asr: 2), yang mengingatkan kita bahwa tanpa keimanan dan amal saleh, waktu yang kita miliki akan terbuang sia-sia. Bagi karyawan Dompot Al-Qur'an, hal ini berarti setiap langkah yang diambil dalam upaya fundraising harus dilandasi dengan niat yang tulus dan kerja keras yang

¹¹⁰ "Surat Al-'Ashr Ayat 1-3". Pada tanggal 27 November 2024

menghasilkan kebaikan, agar setiap usaha yang dilakukan tidak hanya sekadar aktivitas, tetapi juga memberikan hasil yang bermanfaat. Pada ayat ketiga, surat ini menegaskan pentingnya saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran (Al-Asr: 3), yang mengajarkan bahwa dalam tim fundraising, saling mendukung dan mengingatkan satu sama lain untuk tetap berpegang pada nilai-nilai kebenaran dan kesabaran sangat penting. Dalam konteks Dompot Al-Qur'an, kerja tim yang solid, saling berbagi semangat, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan fundraising akan sangat menentukan pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan mengelola waktu secara bijak, melaksanakan tugas dengan keimanan dan amal saleh, serta saling mendukung dalam kebenaran dan kesabaran, karyawan Dompot Al-Qur'an dapat mencapai produktivitas yang tinggi dalam menjalankan fundraising dan meraih target yang diinginkan.¹¹¹

3) Dimensi Kreativitas

Dimensi kreativitas melibatkan kemampuan individu untuk berpikir secara aktif dan inovatif, serta menghasilkan sesuatu yang bermanfaat baik bagi dirinya maupun masyarakat. Seiring dengan berkembangnya industri kreatif, pelatihan yang fokus pada dimensi kreativitas dapat meningkatkan kemampuan berpikir dan berkreasi, yang penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam pengembangan SDM, Dompot Al Qur'an memperhatikan dimensi kreativitas dengan memberikan pelatihan. Dalam fundraising, karyawan diberikan pelatihan terkait fundraising untuk mendorong karyawan lebih

¹¹¹ "Surat Al-'Ashr Ayat 1-3". Pada tanggal 27 November 2024

berpikir kreatif dan inovatif serta meningkatkan daya saing organisasi. Terdapat pada surat Al-Baqarah ayat 30¹¹²:

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

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

a) Tafsir Ibnu Katsir

Allah SWT memberikan kehormatan istimewa kepada keturunan Adam dengan menyebutkan mereka di hadapan para malaikat sebelum mereka diciptakan. Dalam konteks ini, Allah SWT menyatakan kebanggaan-Nya atas keturunan Adam dan menunjukkan pentingnya mereka dalam rencana-Nya. "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat," yang menunjukkan bahwa Nabi Muhammad SAW diinstruksikan untuk mengingatkan umatnya tentang momen penting ketika Allah berbicara kepada para malaikat. Terdapat perdebatan di kalangan para mufasir mengenai penggunaan kata "idz" dalam ayat

¹¹² “QS. Al-Baqarah Ayat 30”

tersebut, di mana Abu 'Ubaidah berpendapat bahwa kata tersebut bersifat tambahan, namun pandangan ini ditolak oleh Ibnu Jarir dan disepakati oleh mufasir lainnya.

Ketika Allah menyatakan, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi," hal ini merujuk pada sekelompok manusia yang saling memimpin satu sama lain dari generasi ke generasi. Ini sejalan dengan ayat-ayat lain yang menyebutkan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai penguasa di bumi. Istilah "khalifah" dalam konteks ini tidak terbatas pada Nabi Adam AS saja, meskipun beberapa mufasir berpendapat demikian. Al-Qurtubi mengaitkan pandangan ini dengan pendapat Ibnu 'Abbas dan Ibnu Mas'ud, namun terdapat perbedaan pendapat yang signifikan di kalangan mufasir lainnya.

Para malaikat, dalam dialog ini, tidak menunjukkan penolakan terhadap keputusan Allah, tetapi mereka mengajukan pertanyaan untuk memahami hikmah di balik penciptaan manusia, yang mereka ketahui cenderung melakukan kerusakan dan menumpahkan darah. Mereka bertanya, "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah?" Ini menunjukkan bahwa mereka mencari penjelasan mengenai tujuan penciptaan manusia.

Allah SWT menjawab pertanyaan mereka dengan menyatakan, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui," yang menegaskan bahwa Allah memiliki pemahaman yang lebih dalam

mengenai manfaat penciptaan manusia dibandingkan dengan kerusakan yang mungkin terjadi. Allah berencana untuk mengutus para nabi dan rasul, serta menciptakan individu-individu yang shiddiq, syahid, dan shalih, yang akan berkontribusi positif di bumi.

Dalam konteks amal perbuatan, hadits sahih menyebutkan bahwa para malaikat melaporkan keadaan hamba-hamba Allah kepada-Nya. Mereka mengamati bahwa hamba-hamba Allah berada dalam keadaan shalat, yang menunjukkan pentingnya ibadah dalam kehidupan manusia. Pernyataan mereka bahwa mereka menemui hamba-hamba Allah dalam keadaan shalat dan meninggalkan mereka juga dalam keadaan shalat mencerminkan pengertian bahwa Allah mengetahui segala sesuatu yang tidak diketahui oleh para malaikat. Malaikat juga menyatakan bahwa mereka senantiasa bertasbih dan memuji Allah, yang menunjukkan pengagungan mereka terhadap-Nya. Istilah "tasbih" dan "taqdis" merujuk pada pengakuan akan kesucian dan keagungan Allah, serta penolakan terhadap segala bentuk penambahan yang tidak sesuai dengan sifat-Nya. Dalam konteks ini, ungkapan malaikat mencerminkan komitmen mereka untuk menyucikan Allah dari segala hal yang tidak pantas, serta mengagungkan-Nya sebagai Tuhan yang Maha Esa.¹¹³

b) Tafsir Kemenag RI

¹¹³ "Surat Al-Baqarah Ayat 30" <<https://tafsirweb.com/290-surat-al-baqarah-ayat-30.html>>. Pada tanggal 27 November 2024

Setelah Allah menjelaskan tentang golongan manusia yang ingkar kepada-Nya dalam ayat-ayat sebelumnya, pada ayat ini Allah menguraikan asal mula kekafiran manusia, yang berakar pada peristiwa pada masa Nabi Adam. Allah mengingatkan Rasul-Nya mengenai sebuah kejadian ketika Allah menginformasikan kepada para malaikat bahwa Dia akan menciptakan seorang khalifah, yaitu manusia yang ditugaskan sebagai pemimpin dan penguasa di bumi. Peran khalifah ini akan berlanjut secara berkesinambungan melalui pergantian generasi hingga hari kiamat, dengan tujuan utama untuk menjaga kelangsungan kehidupan bumi dan melaksanakan amanah dalam bentuk tugas-tugas keagamaan. Para malaikat pun serentak bertanya kepada Allah untuk memahami maksud-Nya lebih dalam. Mereka berkata, "Apakah Engkau akan menciptakan makhluk yang memiliki kehendak atau ikhtiar, yang berpotensi untuk merusak dan menumpahkan darah dengan saling membunuh, sementara kami selalu bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?" Para malaikat merasa mereka layak menjadi khalifah karena kepatuhan mereka sebagai hamba Allah yang selalu memuji dan mensucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak pantas.

Menanggapi pertanyaan tersebut, Allah berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." Penciptaan manusia merupakan bagian dari rencana Ilahi yang lebih besar di dunia ini. Allah mengetahui bahwa meskipun terdapat potensi negatif dalam diri manusia,

sebagaimana dikhawatirkan oleh para malaikat, namun potensi positif yang ada jauh lebih dominan. Dari hal ini, dapat diambil pelajaran bahwa rencana besar yang mengandung manfaat signifikan seharusnya tidak terhalang hanya karena kekhawatiran terhadap potensi negatif yang relatif kecil. Salah satu aspek keutamaan manusia dijelaskan dalam ayat ini, di mana Allah mengajarkan kepada Nabi Adam nama-nama segala sesuatu, termasuk nama benda-benda dan kegunaannya, yang akan menjadikan bumi ini layak huni dan berkembang. Benda-benda tersebut mencakup tumbuh-tumbuhan, hewan, dan berbagai objek lainnya. Kemudian, Allah memperlihatkan benda-benda tersebut kepada para malaikat dan meminta mereka untuk menyebutkan namanya, seraya berfirman, "Sebutkan kepada-Ku nama-nama benda ini, jika kamu benar." Dengan cara ini, Allah ingin menunjukkan kepada para malaikat bahwa Nabi Adam layak menjadi khalifah di bumi.¹¹⁴

Surat Al-Baqarah ayat 30 mengandung pesan yang sangat relevan dengan dimensi kreativitas, terutama dalam konteks pekerjaan di Dompot Al-Qur'an. Ayat tersebut berbunyi, "Ingatlah ketika Tuhanmu berkata kepada malaikat, 'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di bumi.'" (Al-Baqarah: 30). Ayat ini mengandung makna bahwa manusia diciptakan dengan potensi untuk mengelola dan memanfaatkan bumi secara kreatif. Dalam

¹¹⁴ 'Surat Al-Baqarah Ayat 30'. Pada tanggal 27 November 2024

konteks Dompot Al-Qur'an, karyawan dituntut untuk menggunakan kreativitas mereka untuk mendukung keberhasilan organisasi, salah satunya melalui inovasi dalam pembuatan konten untuk kegiatan fundraising.

Seperti halnya khalifah yang diberikan kemampuan untuk mengelola bumi dengan bijak dan kreatif, karyawan Dompot Al-Qur'an diharapkan mampu memanfaatkan ide-ide kreatif dalam menyusun konten yang menarik dan relevan untuk menarik perhatian donatur. Kreativitas dalam pembuatan konten, baik dalam bentuk tulisan, gambar, video, atau kampanye digital, menjadi alat yang efektif untuk menyampaikan pesan-pesan kebaikan dan mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Karyawan yang kreatif tidak hanya dapat menciptakan konten yang informatif, tetapi juga mampu mengemasnya dengan cara yang menarik dan menginspirasi orang lain untuk mendukung program-program Dompot Al-Qur'an.

Dengan demikian, surat Al-Baqarah ayat 30 mengingatkan kita akan potensi besar yang dimiliki setiap individu untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru yang bermanfaat. Bagi karyawan Dompot Al-Qur'an, kreativitas dalam pembuatan konten fundraising menjadi salah satu cara untuk memenuhi amanah sebagai "khalifah" di bumi yaitu dengan berinovasi untuk mencapai tujuan mulia, yaitu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial dan keberlanjutan program-program yang ada.

b. Faktor Penghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia

Bahwasannya rendahnya skill, mentalitas, dan loyalitas dalam organisasi dapat menjadi penghambat signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi. dalam persektif slam, ketiga faktor tersebut saling berkaitan dengan prinsip etika dan akhlak. Skill yang rendah mencerminkan kurangnya profesionalisme dalam diri karyawan. Mental yang rendah menunjukkan kurangnya berinovasi dan kurangnya komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Serta loyalitas yang rendah, menunjukkan kurangnya sifat tanggung jawab dalam bekerja. Dalam Islam dikenal sebagai al-wala yaitu menekankan pada kesetiaan dan pengabdian kepada organisasi dengan niat tulus untuk mencapai ridha Allah, manusia harus memiliki sifat amanah yaitu dapat dipercaya termasuk dalam loyalitas karyawan dalam bekerja, skill dan mental yang tinggi.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data mengenai “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur’an Indonesia” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM di Dompot Al Qur’an Indonesia melalui beberapa strategi dilakukan dalam upaya peningkatan fundraising dan dapat menunjang tercapainya target *fundraising*. Strategi tersebut terdiri dari: **Pertama**, mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan SDM yang dibutuhkan. **Kedua**, Penyusunan program yaitu berupa pemberian pengetahuan dan pelatihan internal dan eksternal. **Ketiga**, program berkelanjutan yang dilakukan dengan divisi *fundraising* melakukan pelatihan internal dan eksternal dengan mendatangkan pemateri dari luar serta menghadiri pelatihan di luar yang diadakan oleh organisasi lain terkait fundraising. **Keempat**, pembinaan dan mentoring yang dilakukan dengan pendampingan dari *New Sigma Institute* dan dengan mentoring berupa arahan atau masukan. **Kelima**, penerapan rotasi dan pemindahan jabatan ketika kekurangan SDM, dan SDM tidak sesuai dengan *skill* yang dimiliki. **Keenam**, dengan mendapatkan dukungan dari manajemen dan kepemimpinan untuk menunjang keberhasilan program organisasi. **Ketujuh**, evaluasi dan pengukuran kerja yang dilakukan secara rutin satu minggu sekali terkait capaian yang diperoleh melaporkan blasting. **Kedelapan**, penggunaan teknologi yang dapat mendukung aktivitas fundraising secara online. **Kesembilan**, pemberian penghargaan reward sebagai bentuk apresiasi pencapaian kinerja karyawan.

2. Faktor penghambat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi: **Pertama**, rendahnya *skill* (kemampuan) SDM. **Kedua**, rendahnya mentalitas SDM. **Ketiga**, rendahnya loyalitas dan kurangnya pengetahuan tentang program lembaga.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan merujuk pada manfaat yang diperoleh, beberapa saran dan rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca dapat mengetahui dan mengambil sisi positif dari penelitian tentang analisis strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan fundraisng yang dilakukan oleh Dompet Al Qur'an.
2. Bagi lembaga Dompet Al Qur'an Indonesia untuk lebih mempertahankan strategi dan memaksimalkan SDM yang ada agar Dompet Al Qur'an semakin maju dan berkembang.
3. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat sejumlah kekurangan yang belum dibahas dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut di masa depan dengan perbaikan yang lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya informasi yang lebih spesifik tentang pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan teknik analisis untuk memberikan perspektif yang lebih holistik dengan fokus penelitian yang lebih beragam. Dengan memperhatikan keterbatasan ini, diharapkan penelitian di masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dalam fokus yang diteliti dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, Ade Mukhtar, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang', *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2.1 (2024), pp. 65–74, doi:10.59639/asik.v2i1.55
- Akh Jalal, and Mochammad Isa Anshori, 'The Company's Mentoring Program In Supporting Staff Development', *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4.2 (2023), pp. 311–23, doi:10.32585/jbfe.v4i2.4745
- Ananta, Nadia Putri, Aditya Ramadhan, Meirinawati Meirinawati, and Firre An Suprpto, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Pada Sektor UMKM Di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya', *Bappenas Working Papers*, 7.1 (2024), pp. 72–85, doi:10.47266/bwp.v7i1.310
- Aurelika, Chalidatuzia, and Dian Marlina Verawati, 'Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal EMBIS*, 3.1 (2022), pp. 65–72
- Darmawan, Dadan, Indra Sudrajat, M Kahfi, Zaeni Maulana, Budi Febriyanto, Jurusan Pendidikan, and others, 'Perencanaan Pengumpulan Data Sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan', *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5.1 (2021), pp. 71–88, doi:10.15294/pls.v5i1.30883
- Fina Ainun Nahdiah, Oding Syafrudin, and Ilham Akbar, 'Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan', *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7.1 (2024)
- Firmansyah, Firmansyah, 'Penyusunan Program Semester Dalam Pembelajaran: Analisis Teoretis Dan Praktis Untuk Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran', *Az-Zakiy: Journal of*

Islamic Studies, 2.1 (2024), pp. 1–6,
doi:10.35706/azzakiy.v2i1.11122

Fitri Anggreani, Tuti, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)’, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2.5 (2021), pp. 619–29, doi:10.31933/jemsi.v2i5.588

Habibi, Surya, ‘Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perguruan Tinggi’, *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 8.75 (2020), pp. 147–54
<<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>>

Hartanto, Selamet B, ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan’, *Jurnal Intelegensia*, 03.2 (2015), pp. 19–27

Haryati, R. Ati, ‘Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta’, *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3.1 (2019), pp. 91–98,
doi:10.31294/widyacipta.v3i1.5185

Hidayati, SN, ‘Direktorat Pemberdayaan Zakat Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Republik Indonesia 2009, Manajemen Pengelolaan Zakat (Jakarta: 2009), 65. 29’, 2020, pp. 29–40

Hilda, Anna Maria, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan: Praktik Terbaik Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dan Kinerja Organisasi’, *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.1 (2024), pp. 182–87

Irawan, Farida Idayati, Hencrius Yoki Camar Praskadinata, Fara Dina, Abdurrohimi, and Nurrohmi Ambar Tasriatuti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan* (Eureka Media

Aksara, 2024)

- Kasmawati, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam', *Jurnal UIN Alaudin*, VIII.2 (2019), pp. 392–402
- Khaeruddin, Faizah, and Roby Aditiya, 'Evaluasi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah', *Assets*, 10.2 (2020), pp. 195–209
- Krisnahadi, Tama, and Baiq Herdina Septika, 'Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5.2 (2021), doi:10.58258/jisip.v5i2.2001
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, and Budi Harto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2023
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>>
- Lahmudin, Ryski Rahmawaty, Wahono Sumaryono, and Derriawan, 'Evaluasi Pengukuran Kinerja Pada PT. Refive Medika Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Beserta Rancangan Strategy Map Perusahaan', *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2022), pp. 77–86
- Lestari, Nur Fadilah, and Asep Muslihat, 'Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Di Cikarang)', *Jurnal Perspektif*, 21.2 (2023), pp. 137–42, doi:10.31294/jp.v21i2.16491
- Ma'wa, Muhammad, 'Strategi Fundraising Zakat, Infak Dan Sedekah (Zis) Di Pw Nu Care-Lazisnu D.I. Yogyakarta Tahun 2019', *Jurnal MD*, 7.2 (2021), pp. 68–123
- Maghfiroh, Anisatul, 'Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7.1

(2021), p. 403, doi:10.29040/jiei.v7i1.2138

Marayasa, I Nyoman, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan, Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 2022, vi

Mintawati, Hesri, Jhoni Albert, Riki Riyana, Anisa Nur Safitri, and Ipo Melanda, 'Asesmen Kompetensi Karyawan PT PLN Indonesia Power Palabuhan Ratu PGU', *Journal of Managerial, Leadership*, 1.2 (2023), pp. 34–39

Mochammad Tofan, 'Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan', *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1.4 (2021), pp. 25–35
<<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/1361/1194/4938>>

Mokobombang, Wahyudi, and Nurasia Natsir, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa', *Jurnal Minfo Polgan*, 13.1 (2024), pp. 606–18, doi:10.33395/jmp.v13i1.13756

Muaja, Andre, Bernhard Tewal, and Genita Grace Lumintang, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10.3 (2022), p. 327, doi:10.35794/emba.v10i3.40936

Murdiyanto, Eko, *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*, Yogyakarta Press, 2020
<http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx>

Murniasih, Rejeki, Ahmad Riza, and Murtadho Ridwan, 'Fundraising Berbasis Prinsip Etika Sosial Dalam Islam: Analisis Model Fundraising Zakat, Infak, Sedekah Dan Wakaf Dalam Lembaga Zakat', *Minaret Journal Of Religious Studies*, 1.2 (2023), pp.

- Muslihin, *Metode Fundraising Dalam Meningkatkan Dana Zakat Infaq Sedekah (ZIS) Pada Kantor Layanan LAZIZMU Baitul Maal Khairul Ummah*, *Journal UIN Jakarta*, 2021
- Naim, Abdul Haris, 'Problematika Fundraising Di Lazisnu Kudus', *ZISWAF : Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 5.2 (2018), p. 286
- Nasution, Juliana, 'Strategi Digital Fundraising Zakat Di Indonesia', *Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 10.November (2022), pp. 143–54
<<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/edukasi>>
- Nikmah, Wardatun, Afifatul Mukarromah, Dimas Widyansyah, and Mochammad Isa Anshori, 'Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM', *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1.5 (2023), pp. 366–86
<<https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>>
- Noviarti, Shanti, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Fintech E-Money', 2022, pp. 53–54
- Purnama, Yanthy Herawaty, 'Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan Di Era Digital Perspektif Teori Core Competence', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5.1 (2023), pp. 882–95
- Rahmawati, Chusnul, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, and Quanita Elisya, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), pp. 42–56
- Rahmawati, Sri, and Jamilus Jamilus, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan', *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5.4 (2024), pp. 4321–27, doi:10.54373/imeij.v5i4.1448
- Risnawati, Risnawati, Wiri Wirastuti, Sriwanti Sriwanti, Fera Fera, Surayya Surayya, Asriadi Asriadi, and others, 'Strategi

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM Kota Palu Di Era Pandemi Covid 19', *Jurnal Ilmiah Aset*, 24.1 (2022), pp. 67–80, doi:10.37470/1.24.1.202

Romansah, Tatang, 'Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan Dalam Pembinaan Karakter Islami', *Attulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal*, 2.1 (2017), pp. 63–82, doi:10.15575/ath.v2i1.2723

Said, Muhammad., and Ahmad Firman, 'Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Penerbit Goresa Pena*, 2021, p. 186

Setyaningsih, Rini, and Lisdartina, 'Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), pp. 1–10 <<http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>>

Siregar, Fawziyah Tansyah, 'Efektivitas Fundraising Bagi Pemberdayaan Pendidikan', *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 1.2 (2022), p. 111 <<https://journal.yaspim.org/index.php/LITERASIA/article/view/173>>

Sugiarti, Endang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Pharmacognosy Magazine*, 2021, LXXV

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020

Sulaiman, Husnan, and Fikri Ashidiqi Musthofa, 'Nilai-Nilai Edukatif Menurut Al- Qur ' an Surat Al- ' Alaq 1 -5 (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)', *Jurnal Masagi*, 02.c (2023), pp. 1–8, doi:10.37968/masagi.v2i1.578

Sulistio, Eko Budi, 'Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pemerintah Daerah', *Sosialita*, 1.1 (2020), pp. 1–13 <<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JIA/article/view/353/352>>

- Supriatna, Upit, 'Al Qur'an Surat Al Mu'minin Ayat 8', 2024 <<https://id.scribd.com/document/791547256/Tafsir-Surat-Al-Mu-Minun-Ayat-8-Amanah-sebagai-Ciri-Utama-Orang-Beriman>>
- Supriyatna, Cucu, and Akmad Djohara, 'Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Bandung', *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14.3 (2023), pp. 427–46, doi:10.32670/coopetition.v14i3.3541
- 'Surat Al-'Ashr Ayat 1-3' <<https://tafsirweb.com/13014-surat-al-ashr-ayat-1.html>>
- 'Surat Al-Baqarah Ayat 30' <<https://tafsirweb.com/290-surat-al-baqarah-ayat-30.html>>
- 'Surat Al Mu'minin Ayat 8' <<https://tafsirweb.com/5900-surat-al-muminun-ayat-8.html>>
- Susilowati, Sri, and Ilya Farida, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya', *Develop*, 3.2 (2019), pp. 10–25, doi:10.25139/dev.v3i2.1772
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu, Magister Manajemen Stie, and Mahardhika Surabaya, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6.2 (2022), pp. 12380–81
- Timpal, Erlene T.V, Agustinus B Pati, and Fanley Pangemanan, 'Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa Di Bidang Teknologi Informasi Di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara', *Jurnal Governance*, 1.2 (2021), pp. 1–8
- Ukkas, Imran, and Muhammad Kasran, 'Strategi Pengembangan SDM: Upaya Penunjang Daya Saing UMKM Di Era Pandemi Covid 19', *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12.1 (2023), pp. 92–102, doi:10.33059/jmk.v12i1.5757

Umam, Khoiril, and Yunan Akhmad, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerjanya Akhmad Yunan Atho'illah', *Manova*, 11.1 (2021), pp. 68–83

Yusriana, Muhammad Hasan, Tuti Khairani Harahap, and Syahrial Hasibuan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Tahta Media Group, 2022)

Zakaria, Rian, and Made Satyawan, 'Strategi Implementasi Fintech Reward Crowdfunding Di Indonesia Sektor Ekonomi Kreatif', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2.02 (2023), pp. 145–67, doi:10.58812/jbmws.v2i02.328



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

LAMPIRAN

1. Data sekunder jumlah donasi Dompot Al Qur'an Indonesia tahun 2023-2024

Tabel 5. 1 Jumlah Donasi Dompot Al Qur'an Tahun 2023-2024

BULAN	TAHUN	
	2023	2024
Januari	Rp 605.357.609	Rp 548.867.377
Februari	Rp 535.107.375	Rp 397.774.078
Maret	Rp 857.315.196	Rp 1.315.336.711
April	Rp 2.625.152.627	Rp 3.334.975.157
Mei	Rp 857.111.937	Rp 1.026.026.702
Juni	Rp 4.793.098.018	Rp 4.626.538.017
Juli	Rp 596.432.213	Rp 567.101.150
Agustus	Rp 624.132.616	Rp 380.914.150
September	Rp 471.225.457	Rp 1.059.052.703
Oktober	Rp 1.014.722.306	
November	Rp 1.261.499.330	
Desember	Rp 724.412.055	
Total	Rp 14.965.566.739	
Target Tahunan	Rp 15.000.000.000	Rp 17.000.000.000

2. Dokumentasi



Gambar 5. 1 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia



Gambar 5. 2 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompot Al Qur'an Indonesia



Gambar 5. 3 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompel Al Qur'an Indonesia



Gambar 5. 4 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompel Al Qur'an Indonesia



Gambar 5. 5 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompel Al Qur'an Indonesia



Gambar 5. 6 Dokumentasi Wawancara Karyawan Dompets Al Qur'an Indonesia

3. Surat keterangan penelitian



Jl. Raya Sarirogo, Ruko Citra City No. 28
Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia 61252
☎ 031 895 5057 ☎ 0813 8500 2300
● Dompets Alquran Indonesia
www.dompetsalquran.or.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 003/LAZ-DQ/XII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Heru Setiawan
Jabatan : Direktur
Lembaga: Yayasan Dompets Al-Quran Indonesia

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Latifah Agustina
NIM : 04020421043
Institusi : Manajemen Dakwah – Dakwah dan Komunikasi – UIN Sunan Ampel
Surabaya

Telah melakukan penelitian di Yayasan Dompets Al-Quran Indonesia dengan judul "**Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (Fundraising) di Dompets Al-Quran Indonesia**". Penelitian ini berlangsung mulai dari tanggal 4 Oktober hingga 30 Desember 2024.

Selama melakukan penelitian, **Latifah Agustina** telah mengikuti seluruh prosedur dan tata tertib yang berlaku di lembaga kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 5 Desember 2024

(Agung Heru Setiawan)
Direktur

Gambar 5. 7 Surat Keterangan Penelitian

BIOGRAFI PENELITI



Latifah Agustina, penulis ini akrab disapa Tina. Ia lahir di Gresik pada tanggal 24 Agustus 2003, sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan dari bapak Moh. Latif dan Ibu Jumi'ah. Saat ini penulis tinggal di Dusun Bejan, Desa Siwalan, Kecamatan Panceng, Kabupaten Gresik.

Pada tahun 2006 penulis mengawali pendidikannya di TK Assa'adah 128. Kemudian ia menamatkan sekolah di MI Tarbiyatus Sa'adah selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2015, dan melanjutkan ke MTs Tarbiyatus Sa'adah selama tiga tahun, dan lulus pada tahun 2018. Kemudian, ia melanjutkan pendidikan menengah di MAN 1 Gresik, dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama ia melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di UIN Sunan Ampel Surabaya dengan program studi Manajemen Dakwah dan berhasil menyelesaikannya dalam waktu 3,5 tahun dengan judul skripsi "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Penggalangan Dana (*Fundraising*) di Dompot Al Qur'an Indonesia".