

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YAYASAN YATIM MANDIRI KOTA KEDIRI DALAM PENGENTASAN KEMISKINAN

¹⁾ Dyah Ayu Rahmawati, ²⁾Choirul Anam

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kediri

dyahayu@unik-kediri.ac.id

Abstrak

Kemiskinan merupakan masalah serius dan terus menerus ada dalam perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara khususnya di Indonesia. Ketika terjadi pandemi covid-19 di Indonesia, Angka kemiskinan di Indonesia meningkat hingga dua digit selama pandemi Covid-19. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka ini sebesar 10,19% pada September 2020. Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi kemiskinan tentu tak bisa sendirian, harus melibatkan berbagai stakeholder termasuk pihak swasta seperti Yayasan Yatim Mandiri. Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga. Berdasarkan informasi tersebut, maka kiranya sangat penting untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana Yayasan Yatim Mandiri dalam memajemen sumber daya manusia bagi tim yang bertugas agar dapat Bersama pemerintah dan masyarakat dalam mengentaskan kemiskinan.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kemiskinan, Yayasan Yatim Mandiri

Abstract

Poverty is a serious problem and continues to exist in the development of national and state life, especially in Indonesia. During the COVID-19 pandemic in Indonesia, the poverty rate in Indonesia increased to double digits during the Covid-19 pandemic. The Central Statistics Agency (BPS) recorded this figure at 10.19% in September 2020. The steps taken by the government to overcome poverty certainly cannot be alone, must involve various stakeholders including the private sector such as the Yatim Mandiri Foundation. Yatim Mandiri is a National Amil Zakat Institution (LAZNAS) owned by the Indonesian people who are devoted to raising the social dignity of orphans with ZISWAF funds (Zakat, Infaq, Shadaqah, Waqf) as well as other funds that are halal and legal from individuals, groups, companies/institutions. Based on this information, it is very important to conduct research on how the Yatim Mandiri Foundation manages human resources for the team in charge of being able to work together with the government and the community in alleviating poverty.

Keywords : Human Resource Management, Poverty, Yayasan Yatim Mandiri

A. PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah serius dan terus menerus ada dalam perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara khususnya di Indonesia (Wargadinata, 2011) . Berbagai upaya akademis dilakukan dalam rangka

untuk mengetahui faktor penyebab secara kredibel, terukur dan empiris terus dilakukan dalam rangka mengetahui sebab utama dari fenomena kemiskinan yang terjadi. Berbagai hipotesis dan hasil penelitian banyak menyebutkan baik sebab internal maupun eksternal terjadinya masalah sosial

tersebut. Berbagai upaya kebijakan baik dari pusat, daerah sampai ke desa pun senantiasa diupayakan untuk memberikan solusi. Berbagai lembaga baik pemerintah maupun swasta juga telah melakukan berbagai upaya mulai dari membuka lapangan kerja, perbaikan akses transportasi, beasiswa pendidikan, subsidi, pembangunan rumah layak huni, jaminan kesehatan, pelatihan, dsb. Namun, fenomena kemiskinan masih tampak dengan jelas pada sudut-sudut kehidupan masyarakat baik di perkotaan maupun pedesaan.

Ketika terjadi pandemi covid-19 di Indonesia, Angka kemiskinan di Indonesia meningkat hingga dua digit selama pandemi Covid-19. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka ini sebesar 10,19% pada September 2020. Sebelumnya, pada 2015-2018, pemerintah Presiden Joko Widodo (Jokowi) berusaha menurunkan angka kemiskinan hingga satu digit. Jumlah penduduk miskin di Indonesia per September 2020 sebanyak 27,5 juta jiwa. Jumlah ini meningkat menjadi 11 September 2019, yaitu 24,8 juta orang miskin dan menjadi level terendah dalam 5 tahun terakhir.

Bicara ketimpangan ekonomi di tengah pandemi Covid-19, ketimpangan ekonomi di Indonesia juga semakin meningkat. BPS mencatatkan Gini rate sebesar 0,385 pada September 2020. Angka ini lebih tinggi 0,005 poin dibandingkan September 2019 sebesar 0,380. Koefisien Gini dihitung dalam skala 0-1. Angka 0 berarti pemerataan ekonomi yang sempurna, sedangkan 1 menunjukkan ketimpangan yang sempurna. Koefisien Gini di bawah 0,3 berarti ketimpangan ekonomi yang rendah. Kemudian antara 0,3-0,5 termasuk dalam kategori ketimpangan sedang. Sedangkan di atas 0,5 berarti ketimpangan yang tinggi. Artinya ketimpangan ekonomi di Indonesia saat ini masih moderat.

Di sisi lain, Produk domestik bruto (PDB) per kapita, yaitu pendapatan rata-rata penduduk suatu negara, juga mengalami penurunan. PDB per kapita Indonesia pada tahun 2020 tercatat sebesar Rp56,9 juta atau \$3,911,7. Angka ini lebih rendah dari tahun

sebelumnya sebesar Rp 59,1 juta atau \$4.174,5. Penurunan PDB per kapita ini kemungkinan akan menurunkan kelas ekonomi Indonesia. Padahal, tahun lalu, Bank Dunia menaikkan Indonesia menjadi negara berpenghasilan menengah ke atas. Bank Dunia menggunakan metode atlas berdasarkan pendapatan nasional bruto (GNI) per kapita. GNI per kapita negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah adalah masing-masing US\$1.036-4.045 (Statistik, 2020).

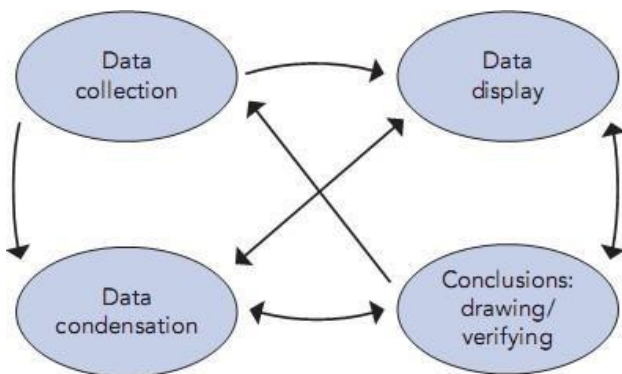
Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2020 tentang Tata Kerja dan Penyelarasan Kerja Serta Pembinaan Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Provinsi dan Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten/Kota, salah satu langkah-langkah yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi kemiskinan tentu tak bisa sendirian, harus melibatkan berbagai *stakeholder* termasuk pihak swasta seperti Yayasan Yatim Mandiri. Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.

Dalam perjalanannya YP3IS semakin berkembang dengan baik, berkat dukungan dana dari masyarakat dan semakin profesional untuk memandirikan anak yatim melalui program-programnya. Setelah melalui banyak perubahan, baik secara kepengurusan maupun secara manajemen dan untuk memperluas kemanfaatan memandirikan anak yatim, maka melalui rapat, diputuskan untuk mengganti nama menjadi Yatim Mandiri.

Berdasarkan informasi tersebut, maka kiranya sangat penting untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana yayasan yatim mandiri dalam memajemen sumber daya manusia bagi tim yang bertugas agar dapat bersama pemerintah dan masyarakat dalam mengentaskan kemiskinan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dilakukan untuk menganalisis manajemen sumberdaya manusia dalam mengatasi kemiskinan. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena dan karakteristiknya (Ollerenshaw & Creswell, 2002). Jenis penelitian kualitatif juga dapat menggambarkan bagaimana realitas atau fenomena yang terjadi dilapangan. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari dokumentasi berkas-berkas terkait, wawancara secara langsung dan observasi mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan evaluasi dari program pengentasan kemiskinan Yayasan Yatim Mandiri Kediri. Analisis deskriptif merupakan suatu proses untuk mendeskripsikan serta menggambarkan fenomena atau hubungan antar fenomena yang diteliti secara sistematis, faktual, dan akurat (Anggito & Setiawan, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model analisis data interaktif yang diajukan oleh Miles dan Huberman. Model ini terdiri dari tiga hal utama yakni kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Adapun tujuannya adalah untuk menyajikan data menjadi lebih sistematis, akurat, dan faktual.



Gambar 3.1. Model Analisis Data Interaktif

Sumber : (Miles & Huberman, 2018)

Berikut alur kegiatan analisis data interaktif yang dikemukakan oleh (Miles & Huberman, 2018)

a) Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses awal yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mendapatkan data yang valid. Proses ini dilakukan melalui observasi ke lapangan, wawancara dengan berbagai pihak yang terkait dengan permasalahan, serta dokumentasi berupa foto.

b) Kondensasi Data

Kondensasi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data mentah yang didapat dari lapangan. Kondensasi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian bahkan sebenarnya kondensasi data dapat dilakukan sebelum data terkumpul secara menyeluruh. Kondensasi data dilakukan dengan cara seperti data yang diperoleh di lokasi penelitian dituangkan dalam uraian atau laporan secara lengkap dan terinci. Selanjutnya, laporan tersebut disederhanakan, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Hal ini dilakukan secara terus-menerus, baik selama proses penelitian berlangsung maupun pada tahap analisa data selanjutnya, yaitu penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hal ini bertujuan untuk memperkuat data dan berbeda dengan sebuah konsep reduksi data yang lebih terkesan melemahkan data dengan membuang data yang diperoleh di lapangan.

c) Penyajian Data

Data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Penyajian data dapat dilakukan

dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Adanya penyajian data dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Contohnya seperti dari data hasil wawancara antara peneliti dengan partisipan yang sudah dikondensasi, peneliti membuat tabel berdasarkan daftar pertanyaan sesuai dengan permasalahan penelitian dan diuraikan inti dari jawaban pertanyaan tersebut.

d) Menarik Kesimpulan atau Diverifikasi

Kegiatan ini bertujuan untuk mencari makna yaitu mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang memungkinkan adanya alur sebab-akibat dan proposisi. Verifikasi berarti meninjau ulang pada catatan lapangan, serta bertukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif, juga upaya-upaya yang luas untuk mendapatkan salinan suatu temuan dalam data yang lain, dan data harus diuji kebenarannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, miskin berarti tidak berharta benda, serba kurang atau berpenghasilan sangat rendah. Menurut (Jamil, 2015), kemiskinan adalah kondisi orang yang tidak punya apa-apa atau orang yang sangat butuh pertolongan dan boleh dikatakan miskin ialah orang yang dihinakan oleh kemiskinan atau selainnya. Dengan kata lain miskin adalah orang yang hina karena fakir. Jadi miskin menurut Bahasa adalah orang yang diam dikarenakan fakir, sedangkan secara istilah kemiskinan mempunyai beberapa definisi menurut para pakar maupun ulama. Menurut (Mahmud, 2019), kemiskinan adalah suatu tingkat kehidupan yang berada di bawah standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan

berdasarkan atas kebutuhan pokok pangan yang membuat orang cukup bekerja dan hidup sehat, berdasar atas kebutuhan beras dan kebutuhan gizi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kemiskinan sebenarnya merupakan kekurangan kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, papan dan Pendidikan dasar. Sehingga konsep kemiskinan sendiri merupakan akibat situasi ketidakberdayaan untuk mengubah nasib hidupnya agar menjadi lebih baik dan upaya mencapai kesejahteraan, terdapat beberapa factor yang menjadi tolak ukurnya sesuai Human Development Index (HDI) antara lain, angka harapan hidup, tingkat Pendidikan atau angka melek huruf dan paritas daya beli (Wrihatnolo, 2006).

Adapun yang menjadi sebab kemiskinan menurut (Ramlan, 2005), pertama pihak yang menguasai sumber daya ekonomi tak memiliki rasa solidaritas social untuk membantu penduduk miskin keluar dari lilitan kemiskinan. Kedua, penduduk miskin kurang kompak memperjuangkan tuntutan mereka kepada pemerintah maupun kepada pihak yang menguasai sumber daya ekonomi agar mereka diperlakukan sama seperti manusia lainnya yang bermartabat. Ketiga, pemerintah daerah tidak memiliki komitmen politik yang kuat untuk mendistribusikan sumber daya ekonomi. Badan Pusat Statistik dalam Peta Kemiskinan Indonesia menyimpulkan penyebab kemiskinan terkait dengan tiga isu strategis yaitu : 1) terbatasnya kesempatan, 2) rendahnya kapasitas sumber daya manusia, 3) kurangnya perlindungan social. Menurut (Hasibuan dkk., 2019; Ramlan, 2005), dari segi penyebab kemiskinan acapkali dibedakan menjadi kemiskinan kultural, kemiskinan sumber daya ekonomi, dan kemiskinan struktur.

Menurut Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004 dijelaskan bahwa sesuai dengan ciri system ekonomu kerakyatan, dalam upaya penanggulangan kemiskinan ada dua strategi utama yang harus ditempuh. Pertama, melakukan berbagai uaya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan melindungi keluarga dan kelompok masyarakat yang mengalami kemiskinan sementara akibat dampak negative krisis ekonomi dan kemiskinan structural. Kedua,

melakukan berbagai upaya untuk membantu masyarakat yang mengalami kemiskinan structural antara lain memberdayakan mereka agar mempunyai kemampuan yang tinggi untuk melakukan usaha, dan mencegah terjadinya kemiskinan baru. Dalam kaitannya dengan penanggulangan kemiskinan yang berkelanjutan terkait erat dengan pembangunan ekonomi rakyat, antara lain melalui pengembangan usaha mikro dan kecil diberbagai kegiatan ekonomi, termasuk pedagang, petani, dan nelayan kecil. Dari penjelasan tersebut ada kaitannya dengan cara memajemen sumber daya manusia yang ada agar lebih terkendalikan perekonomian yang ada saat ini untuk penanggulangan kemiskinan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses kegiatan dalam mengatur atau mengelola sumber daya, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Arraniri dkk., 2021). Adapun pengertian lain mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang membahas tentang penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan konsep dan system manajemen secara tepat dan efektif oleh sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Rokhman, 2011).

Departemen sumber daya manusia tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang meliputi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal menurut (Nawawi, 2001) yaitu :

a. Lingkungan Internal Organisasi

1. Factor karakteristik organisasi merupakan karakteristik organisasi yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain (ciri khusus sebuah organisasi)
2. Factor serikat karyawan merupakan perkumpulan dari karyawan, serta sebagai wadah menampung aspirasi

karyawan serta membela hak-hak para karyawan.

3. Factor system informasi manajemen sumber daya manusia merupakan database yang berisi hal yang berkaitan dengan karyawan, tugas-tugas, dan tanggung jawab setiap jabatan yang ada dalam organisasi.
4. Factor konflik internal merupakan perselisihan yang melibatkan antar individu maupun antar kelompok.

b. Lingkungan Eksternal Organisasi

1. Factor Teknologi.

Perubahan teknologi yang cepat menjadikan perusahaan harus selalu melakukan adaptasi karena teknologi merupakan salah satu penentu persaingan.

2. Factor Ekonomi

Ketika pertumbuhan tumbuh cepat akan berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan semakin tinggi, hal ini di dukung oleh meningkatnya permintaan akan produk atau jasa yang dihasilkan.

3. Factor Sosial Budaya

Perbedaan tradisi dan budaya sumber daya manusia akan berdampak ada pola kerja dan kebiasaan karyawan.

Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut (Susan, 2019) meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, meliputi rancangan organisasi, staffing, system reward, tunjangan-tunjangan, manajemen performasi, pengembangan pekerja, komunikasi dan hubungan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain :

- 1) Tujuan Organizational

Tujuannya berkaitan dengan tanggungjawab manajemen sumber

daya manusia terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2) Tujuan Sosial

Tujuannya berkaitan pemanfaatan tenaga social untuk mengisi lowongan kerja (kesejahteraan social)

3) Tujuan Fungsional

Tujuannya berkaitan dengan kontribusi departemen sumber daya manusia pada setiap departemen yang ada dalam organisasi

4) Tujuan Personal

Tujuan yang berkaitan kepentingan individu melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut (Rahman, 2020) manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi penting yang sangat mempengaruhi efektifitas organisasi antara lainnya :

a) Fungsi Perencanaan

Fungsi ini terkait dengan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan strategi organisasi dimasa yang akan datang.

b) Fungsi Pengadaan

Fungsi ini terkait pada proses mengadakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi (rekrutmen dan seleksi, sampai penempatan karyawan sesuai keahlian yang dimiliki).

c) Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini terikait dnegan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi organisasi.

d) Fungsi Kompensasi

Fungsi yang berkaitan dengan timbal balik (feedback) yang diberikan karyawan dalam upaya pengembangan organisasi.

e) Fungsi Maintenance

Fungsi ini berkaitan untuk memelihara karyawan supaya tetap tinggal dalam organisasi. Fungsi ini juga menyediakan fasilitas pemeliharaan pada kondisi fisik dan mental pekerja.

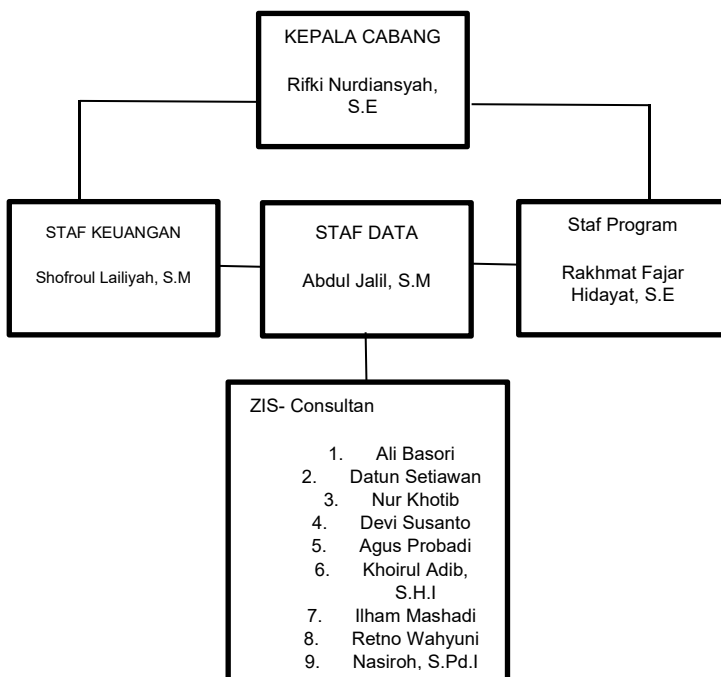
Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri

Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga. Kelahirannya berawal dari kegelisahan beberapa orang aktivis panti asuhan di Surabaya yaitu Sahid Has, Sumarno, Hasan Sadzili, Syarif Mukhodam dan Moch Hasyim yang melihat anak-anak yatim yang lulus SMA di panti asuhan. Karena tidak semua panti asuhan mampu untuk menyekolahkan para anak binaan sampai ke perguruan tinggi atau mampu mencarikan mereka lapangan pekerjaan, jadi sebagian besar anak-anak yatim ini dipulangkan kembali kepada orang tuanya yang masih ada. Setelah mereka pulang kembali, maka hidup mereka akan kembali seperti semula. Melihat kondisi seperti ini, mereka berpikir bagaimana anak-anak ini bisa hidup mandiri tanpa bergantung lagi kepada orang lain.

Kemudian mereka merancang sebuah yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan anak yatim purna asuh dari panti asuhan dengan program mengikutsertakan anak-anak yatim kursus keterampilan. Yayasan ini berjalan dengan baik dan potensi anak yatim yang harus dimandirikan juga cukup banyak. Maka untuk mewujudkan mimpi memandirikan anak-anak yatim itu, maka pada tanggal 31 Maret 1994 dibentuklah sebuah yayasan yang diberi nama Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS). Kemudian tanggal tersebut dijadikan sebagai hari lahir. Dalam perjalanannya YP3IS semakin

berkembang dengan baik, berkat dukungan dana dari masyarakat dan semakin profesional untuk memandirikan anak yatim melalui program-programnya. Setelah melalui banyak perubahan, baik secara kepengurusan maupun secara manajemen dan untuk memperluas kemanfaatan memandirikan anak yatim, maka melalui rapat, diputuskan untuk mengganti nama menjadi Yatim Mandiri.

Pada tanggal 22 Juli 2008 Yatim Mandiri terdaftar di Depkumham dengan nomor: AHU-2413.AH.01.02.2008. Dengan nama baru Yatim Mandiri diharapkan akan menjadi lembaga pemberdaya anak yatim yang kuat di negeri ini. Yatim Mandiri juga telah resmi terdaftar sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK. Kemenag RI no 185 tahun 2016. Sampai saat ini Yatim Mandiri sudah memiliki 46 kantor layanan di 14 Propinsi di Indonesia. Dengan berbagai program kemandirian yang ada, harapannya Yatim Mandiri semakin berkembang lebih baik dan mampu menebar manfaat lebih luas. Oleh karena itu Yatim Mandiri merupakan Lembaga yang bergerak untuk mendirikan yatim dhuafa. Berikut struktur organisasi Yatim Mandiri yang ada di Kota Kediri Tahun 2022 :



Tabel 1.1 Struktur Organisasi Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri Tahun 2022

Sumber : Dokumen Peneliti (2022)

Dari tabel diatas berikut deskripsi tugas sesuai dengan jabatan dan kedudukannya :

a. Kepala Cabang

Kepala cabang memiliki peran penting dalam Lembaga amil baik dalam kegiatan operasional lembaga maupun kegiatan non operasional yang dibutuhkan untuk pengembangannya. Tugas dan wewenang kepala cabang antara lain mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional, memimpin seluruh kegiatan dalam Lembaga, memonitor kegiatan operasional dalam Lembaga, memantau operasional manajemen keuangan, melakukan pengembangan kegiatan operasional.

b. Staf Keuangan

Berperan dalam pencatatan dan pembukuan keuangan hasil fundraising yang masuk dan keluar untuk kegiatan penyaluran maupun operasional Lembaga.

c. Staf Data

Melakukan pemeliharaan data para donatur, pencatatan dan pembukuan seluruh transaksi donatur. Staf data juga berperan dalam membantu kelancaran kegiatan fundraising dan penyaluran dengan menyiapkan kebutuhan dokumen-dokumen yang diperlukan seperti proposal, surat menyurat dan sebagainya.

d. Staf Program

Berperan aktif dalam pelaksanaan program penyaluran, melakukan survey calon penerima manfaat hingga menyalurkan bantuan kepada penerima manfaat. Program penyaluran ini terbagi dalam 5 kelompok seperti program Pendidikan, pemberdayaan, kemanusiaan, dakwah, dan super gizi qurban.

e. ZIS-Consultan

Mempunyai tugas untuk menggalang dan mengumpulkan dana donatur dalam berbagai bentuk seperti ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya dalam halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan atau Lembaga, program Pendidikan, pemberdayaan, dakwah, program super gizi qurban.

Adapun kegiatan-kegiatan Mitra Organisasi sebagai berikut :

a. Fundraising (Penggalaan Dana)

Kegiatan ini adalah kegiatan untuk penghimpunan dana dan sumber daya dari masyarakat baik individu, kelompok, Lembaga, perusahaan, maupun pemerintah yang kemudian dana tersebut digunakan untuk menjalankan dan mengoperasikan Lembaga sesuai dengan visi dan misinya. Dalam hal ini LAZNAS serta Yatim Mandiri menghimpun dana melalui ZISWAF serta dana lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan atau Lembaga.

b. Pengelolaan dan Administratif

Kegiatan selanjutnya merupakan proses dalam mengatur penggunaan dan pengelolaan dana serta kegiatan administrative. Kegiatan administrative seperti customer service melayani kebutuhan dan keperluan donatur yang berkunjung ke kantor serta melakukan control terhadap bukti transaksi (kwitansi) dari donatur yang masuk. Admin data melakukan pencatatan data donatur dan laporan program ke dalam suatu system. Survey assessment untuk menilai masyarakat yatim dhuafa.

c. Penyaluran Program

Kegiatan penyaluran merupakan kegiatan lanjutan dari kegiatan survey assessment, masyarakat yang telah dinilai pantas untuk menerima manfaat akan diberikan bantuan sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain menyalurkan secara langsung LAZNAS Yatim Mandiri juga memiliki

program yang sifatnya berkelanjutan, tujuan program ini adalah untuk mengangkat harkat social kemanusiaan khususnya pada yatim dhuafa sehingga harapannya dapat memandirikan para penerima manfaat.

Program-program dalam LAZNAS Yatim Mandiri sendiri terbagi dalam lima kelompok yaitu :

1. Program Pendidikan
2. Program Pemberdayaan
3. Program Kemanusiaan
4. Program Dakwah
5. Program Super Gizi Qurban

Proses pengadaan sumber daya manusia yang ada di Yayasan Yatim Mandiri sendiri juga ada tahapan-tahapan yang di tentukan dari pihak Yayasan. Secara umum dan garis besar untuk proses dan tahapannya hampir sama dengan instansi atau Lembaga yang lainnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari kepala cabang Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri Bapak Rifki Nurdiansyah, S.E yang mengatakan bahwa; "untuk perekrutan atau pengadaan sumber daya manusia sendiri di Yayasan Yatim ini hampir sama dengan instansi, organisasi atau Lembaga yang lainnya, namun yang berbeda dari kami ialah mereka yang akan menjadi tenaga pekerja disini harus mempunyai keinginan untuk saling membantu secara ikhlas, karena gaji yang diterima tidak sama dengan instansi-instansi yang lain yang mana gaji mereka disesuaikan dengan UMK wilayah masing-masing. Ketika pengadaan rekrutmen harus ada jiwa social itu yang utama, karena Lembaga kami ini sangat berhubungan dengan kemanusiaan atau dakwah."

Pengadaan sumber daya manusia di Yayasan Yatim Mandiri ini untuk penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya juga diterapkan dengan melihat profil atau latarbelakang Pendidikan terakhir dari karyawan tersebut. Setelah penerimaan karyawan berlangsung maka proses selanjutnya adalah memploting atau menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Proses pelatihan dan pengembangan karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri ini menggunakan pembinaan yang berbasis agama yaitu :

1. Yang paling utama menjaga sholat lima waktu
2. Setiap hari Rabu dan Sabtu pembinaan khusus untuk istighosah
3. Pelatihan khusus untuk manajer sebagai koordinasi tentang agenda pengelolaan, perencanaan dll di Yayasan yatim.

Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri ini memiliki 14 karyawan yang mana ada 10 tim lapangan dan 4 tim di kantor (operasional, penyaluran, strategi di lapangan). Yang mana setiap hari nya pihak Yayasan terus mengupgrade karyawan-karyawan tersebut untuk melakukan pembinaan dan pengembangan bahkan mengikut sertakan pelatihan-pelatihan dalam upaya perkembangan organisasi, agar terus bisa memberikan inovasi terbaru dalam membantu mengentaskan kemiskinan.

Proses pemberian reward atau penghargaan karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri sendiri baru diterapkan sekitar 1-2 tahun yang lalu, sebelumnya hanya diberikan kepada kepala cabang Yayasan di masing-masing wilayah. Hal ini di perkuat dengan pernyataan Bapak Rifky Nurdiansyah, S.E selaku Kepala Cabang Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri yang mengatakan bahwa;

“pemberian reward untuk karyawan sendiri di Yayasan kami baru diperlakukan sekitar 1-2 tahun yang lalu, sebelum-sebelumnya hanya diberikan kepada kepala Yayasan di berbagai wilayah masing-masing dengan beberapa kriteria penghargaan yang diperolehnya. Untuk saat ini bentuk reward atau penghargaan dari kami untuk karyawan masih sebatas financial dan kenaikan jabatan apabila sudah memenuhi target atau sudah memberikan kontribusi dan inovasi yang baik untuk Yayasan. Maka dari itu pada saat perekrutan atau pengadaan sumber daya manusia untuk Yayasan kamiutamakan yang mempunyai jiwa social dan kemanusiaan yang tinggi.”

Tujuan dari pemberian reward dan penghargaan untuk karyawan ini sendiri merupakan upaya dari Yayasan untuk mempertahankan atau memelihara karyawan agar tetap bekerja di Yayasan Yatim Mandiri dengan semangat dan kontribusi yang tinggi untuk mengembangkan Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri dalam membantu mengentaskan kemiskinan di wilayah Kediri.

D. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri pada umumnya hampir sama dengan instansi atau Lembaga yang lainnya. Namun disini yang membedakan adalah pada saat proses pengadaan sumber daya manusia atau perekrutan pihak Yayasan sudah menekankan kepada calon karyawan yang akan mendaftar untuk menerapkan system keikhlasan dalam menolong dan membantu ke sesama manusia. Dalam hal ini tentunya tidak sama dengan instansi lain yang mana di Yayasan Yatim Mandiri untuk pemberian gaji dan upah tidak sesuai dengan UMK wilayah masing-masing. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sendiri sangat penting perannya. Di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri untuk memajemen sumber daya manusia atau karyawannya disesuaikan dengan latarbelakang dan kualifikasi Pendidikan terakhir yang ditempuh untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Kegiatan pembinaan yang dilakukan pihak Yayasan juga dilaksanakan secara rutin untuk memberdayakan karyawan dan mempererat tali kekeluargaan di sekutar Yayasan. Selain itu untuk mempertahankan karyawan yang sudah mengabdikan di Yayasan, pihak Yayasan juga memberikan reward dan penghargaan bagi karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang tinggi dan inovasi yang baik untuk perkembangan Yayasan Yatim Mandiri berupa finansial dan kenaikan jabatan.

Selain pemberian reward dan penghargaan, dalam manajemen sumber daya manusia di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri perlu adanya strategi pelatihan khusus yang lebih mendetail untuk karyawan karyawan yang ada di Yayasan supaya lebih

dapat mengembangkan Yayasannya. Strategi pelatihan yang diberikan bisa berupa pelatihan untuk karyawan dalam lintas bidang supaya dalam berorganisasi lebih bisa saling membantu bergotong-royong, selain itu juga dapat lebih mempererat tali kekeluargaan diantara karyawan di Yayasan tanpa melampaui batas aturan yang telah ditetapkan.

E. REFERENSI

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Hasibuan, S. N., Juanda, B., & Mulatsih, S. (2019). Analisis Sebaran Dan Faktor Penyebab Kemiskinan Di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Agribisnis Indonesia (Journal of Indonesian Agribusiness)*, 7(2), 79–91.
- Jamil, S. (2015). Prioritas Mustahiq Zakat Menurut Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy. *Jurnal Istinbath/No*, 16, 145–159.
- Mahmud, A. (2019). Rekonstruksi Pemikiran Sajogyo Tentang Kemiskinan dalam Perspektif Agraria Kritis. *BHUMI: Jurnal Agraria Dan Pertanahan*, 5(1), 99–111.
- Miles, H., & Huberman, A. M. (2018). Saldana.(2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ollerenshaw, J. A., & Creswell, J. W. (2002). Narrative research: A comparison of two restorying data analysis approaches. *Qualitative Inquiry*, 8(3), 329–347.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2).
- Ramlan, S. (2005). *Memahami ilmu politik*. Grasindo.
- Rokhman, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nora Media Enterprise. Kudus.
- Statistik, B. P. (2020). *Pertumbuhan ekonomi Indonesia triwulan IV-2019*.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962.
- Wargadinata, W. (2011). *Islam dan pengentasan kemiskinan*. UIN-Maliki Press.
- Wrihatnolo, R. R. W. (2006). *Kemiskinan: Permasalahan dan Program Penanggulangannya*. Bappenas.