

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YAYASAN YATIM MANDIRI DALAM PENGENTASAN KEMISKINAN

Dyah Ayu Rahmawati¹⁾, Choirul Anam²⁾, Hamim Jazuli³⁾

^{1),2),3)} Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kediri

*Email Korespondensi: dyahayu@unik-kediri.ac.id

Diterima Redaksi: 28-03-2023 / Selesai Revisi: 03-04-2023 / Diterbitkan Online: 12-04-2023

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 pesat 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 penduduk masyarakat Indonesia yang beracuan pada 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

PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah serius dan terus menerus ada dalam perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara khususnya di Indonesia. 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 daerah kota maupun desa.

Ketika terjadi pandemi covid-19 di Indonesia, Angka kemiskinann di Indonesia meningkat drastis selama pandemi Covid-19. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka ini sebetar 10,19% pada September 2020. Sebelumnya, pada tahun 2015 hingga 2018, pemerintah Presiden Joko Widodo (Jokowi) berusaha menurunkan angka kemiskinann 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 menjadi level terendah dalam 5 tahun terakhir.

Bicara ketimpangan ekonomi di tengah wabah Covid-19, kesenjangan ekonomi di Indonesia semakin meningkat. BPS mencatatkan Gini rate sejumlah 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 kesenjangan yang sempurna. Koefisien Gini di bawah 0,3 berarti kesenjangan ekonomi yang rendah. Kemudian antara 0,3-0,5 termasuk dalam kategori kesenjangan sedang. Sedangkan di atas 0,5 yang artinya ada kesenjangan yang besar. Artinya kesenjangan ekonomi di Indonesia saat ini masih moderat.

Di sisi lain, Produk domestik bruto (PDB) per kapita, yaitu pemasukan rata-rata penduduk di negara, juga mengalami penurunan. PDB per kapita Indonesia pada tahun 2020 mencapai Rp56,9 juta atau \$3,911,7. Hal ini berarti 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. Pada tahun yang lalu, Bank Dunia meningkatkan Indonesia menjadi

negara berpenghasilan menengah ke atas. Bank Dunia menggunakan cara berdasarkan pendapatan nasional bruto (GNI) per kapita. GNI per kapita negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah adalah masing-masing US\$1.036-4.045.

Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi kemiskinan tentu tak bisa sendiri, harus melibatkan berbagai *stakeholder* termasuk pihak swasta seperti Yayasan Yatim Mandiri. Yatim Mandiri merupakan sebuah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) kepunyaan masyarakat Indonesia yang bertujuan untuk menjunjung harkat sosial kemasnusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) beserta dana lainnya yang haalal dan terpercaya, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.

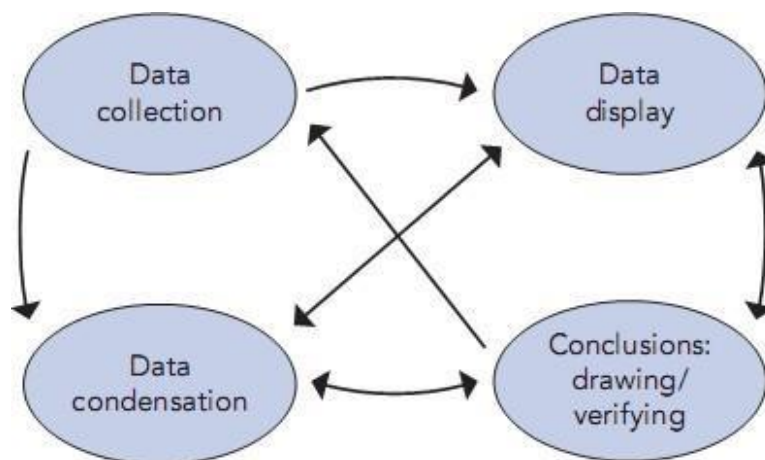
Dalam sejarahnya, YP3IS terus mengembangkan potensi lembaganya dengan baik, berkat dukungann dana dari masyarakat. YP3IS semakin menjadi profesional dalam menjadikan mandiri anak yatim melalui inovasi programnya. Setelah mencapai banyak perubahan, baik yang mengurus maupun dari segimanajemen dan untuk memperluassa dalam hal untuk memandirikan anak yatim, maka melalui perkumpulan , memutuskan untuk mengganti nama yaitu Yatim Mandiri.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Hal ini dilakukan untuk menganalisis manajemen sumberdaya manusia dalam mengatasi kemiskinan. Tujuan pelnelitian deskriptif merupakan untuk gambaran foenomena dan karfakteristiknya (Ollerenshaw & Creswell, 2002). Jenis penelitian kualitatif juga dapat menggambarkan bagaimana implementasi yang terjadi di laoangan. Sumberr ddata 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 yang deskriptif ini adalah bentuk preoses dalam mendeskripsikan dan juga menggambarkana fenomesna atau hubungan dari berbagai fenomena yang diteliti pada saat itu secara terperinci, fakktual, dan kakurat (Anggito & Setiawan, 2018). Dalam penelitian ini seorang peneliti menggsunakan modell adnalisis data interaktif yang dibuat oleh Miles dan Huberman. Modelj ini ada tiga hal utama yaitu kondeensasi dtata, penyajzian datta, dan penariykan kesimhpulan atau verifvikasi. Berikut

tujuannya biasanya untuk mendapatkan data yang terperinci, akurat, dan faktual.



Gambar 3.1. Model Analisis Data Interaktif
Sumber: (Miles & Huberman, 2018)

Berikut merupakan sebuah analisis data interaktif yang dikemukakan oleh (Miles & Huberman, 2018)

a) Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur pertama yang dilaksanakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang tervalid. Prosedur ini dilaksanakan dengan cara observasi ke sebuah tempat, wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dengan permasalahan, beserta, mendokumentasikannya dengan mengambil foto.

b) Kondensasi Data

Kondensasi data merupakan sebuah prosedur dalam pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data mentah yang didapatkan dari tempat penelitian. Kondensasi data terus dijalankan selama penelitian bahkan sebenarnya kondensasi data dilaksanakan sebelum data terkumpul semua. Kondensasi data dilaksanakan secara data yang didapatkan ditempat penelitian dilaporkan dalam uraian dan laporan secara menyeluruh dan terperinci. Kemudian, untuk laporan itu disederhanakan, di ringkas, ditunjuk hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting lalu dicarikan temanya atau polanya. Kejadian ini dilaksanakan secara menerus, baik selama prosedur penelitian berlangsung ataupun pada tahapan dalam analisa data, yaitu penyajian data dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi. Kejadian ini ditujukan agar dapat memperkuat data dan membedakan pada konsep direduksi data yang lebih terlihat melemahkan data dengan membuang data yang didapatkan ditempat penelitian.

c) Penyajian Data

Data yang sering dipakai dalam penyajian data untuk sebuah penelitian kualitatif yaitu tulisan yang biasanya bersifat narasi. Penyajian data dapat dilaksanakan dalam bentuk uraian secara singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan yang hampir sama. Adanya penyajian data bisa mempermudah peneliti dalam mengerti apa yang sedang terjadi saat itu dan apa yang harus dilaksanakan. Contohnya yaitu dari data hasil wawancara dari peneliti dengan partisipan yang sudah dikondensasi, peneliti membuatkan tabel menurut daftar pertanyaan yang sesuai dengan masalah-masalah dalam penelitian dan diuraikan inti dari jawaban pertanyaan-pertanyaan itu.

d) Menarik Kesimpulan atau Diverifikasi

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menemukan makna yaitu, untuk menangkap keteraturan, pola, penjelasan, konfigurasi yang memungkinkan aliran kausal dan proposisi. Konfirmasi berarti meninjau catatan lapangan dan brainstorming di antara rekan kerja untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif dan pekerjaan ekstensif untuk mereproduksi hasil di data lain dan data tersebut harus diverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut kamus Bahasa Indonesia, miskin berarti tidak memiliki harta, miskin atau berpenghasilan sangat rendah. Menurut (Jamil, 2015) kemiskinan adalah keadaan orang yang tidak memiliki apa-apa atau orang yang sangat membutuhkan pertolongan dan dapat dikatakan bahwa orang miskin adalah orang yang direndahkan oleh kemiskinan atau hal lainnya. Dengan kata lain orang miskin adalah orang yang dipandang rendah karena miskin. Jadi menurut bahasa orang miskin adalah orang yang diam karena miskin, sedangkan mengenai kemiskinan menurut para ahli dan peneliti ada beberapa definisi. Menurut (Mahmud, 2019) kemiskinan adalah taraf hidup di bawah taraf hidup minimum yang ditentukan oleh kebutuhan pangan pokok berbasis beras dan kebutuhan pangan yang membuat masyarakat tercukupi untuk bekerja dan hidup sehat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kemiskinan sebenarnya adalah kekurangan kebutuhan meliputi sandang, pangan, papan dan Pendidikan dasar, konsep kemiskinan itu sendiri adalah hasil dari ketidakberdayaan untuk mengubah Nasib seseorang menjadi lebih baik dan pencairan kekayaan adalah beberapa factor yang menjadi acuan indeks.

Mengenai penyebab kemiskinan (Ramlan,2005) pertama pihak yang menguasai sumber daya ekonomi tidak memiliki rasa solidaritas social untuk membantu masyarakat miskin keluar dari kemiskinan. Kedua, kaum miskin kurang bertekad untuk memastikan bahwa tuntutan mereka baik dari pemerintahan maupun mereka yang menguasai sumber daya ekonomu

diperlukan dengan martabat yang sama dengan orang lain. Ketiga, pemerintah daerah tidak memiliki komitmen politik yang kuat terhadap alokasi dana. Peta kemiskinan Indonesia, Badan Pusat Statistik Finlandia menyimpulkan penyebab fundamental kemiskinan terkait dengan tiga tema strategis yaitu: 1. Peluang yang terbatas, 2) kapasitas karyawan yang rendah, 3) kurangnya perlindungan social. (Ramlan, 2005) menurut penyebab kemiskinan, sering dibedakan menjadi kemiskinan kultural, kemiskinan sumberdaya ekonomu dan kemiskinan structural.

Menurut Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004 disebutkan bahwa sesuai dengan karakteristik system ekonomi nasional, terdapat dua strategi utama yang harus ditempuh dalam upaya penanggulangan kemiskinan. Pertama, berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan melindungi keluarga dan kelompok masyarakat yang terkena dampak kemiskinan sementara akibat dampak negative krisis ekonomi dan kemiskinan structural. Kedua, mengambil berbagai Langkah untuk membantu masyarakat yang terkena dampak kemiskinan structural, termasuk menciptakan peluang bisnis yang baik dan mencegah munculnya kemiskinan baru. Dalam pengentasan pembangunan ekonomi umat, antara lain melalui pengembangan usaha mikro dan kecil di berbagai sector ekonomi antara lain pedagang, petani, dan nelayan kecil. Berdasarkan penjelasan tersebut mengacu pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di Kelola agar perekonomian yang ada lebih terkendali untuk mengentaskan kemiskinan. Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat proses operasional yang terlibat dalam pengelolaan atau pengendalian sumber daya, termasuk semua individu yang melakukan aktivitas, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia adalah cabang seni manajemen yang berhubungan dengan ekstraksi, seleksi, pengembangan, nutrisi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan konsep dan system manajemen yang tepat dan efektif dalam suatu organisasi untuk mencapai penggunaan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Rokhman, 2011).

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pengaruh lingkungan yaitu meliputi lingkungan internal dan eksternal organisasi.

a. Lingkungan internal organisasi

1. Ciri-ciri organisasi adalah ciri khas organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (kekhususan organisasi)
2. Serikat perusahaan adalah perkumpulan pekerja dan wadah untuk mendengarkan keinginan pekerja dan membela hak-hak pekerja

3. Factor system informasi manajemen sumber daya manusia adalah database yang memuat masalah tugas dan tanggungjawab sumber daya manusia dalam organisasi
 4. Factor konflik internal adalah perselisihan antarindividu dan kelompok
- b. Lingkungan eksternal organisasi
1. Factor Teknologi
Perubahan teknologi yang cepat memaksa perusahaan untuk terus beradaptasi karena teknologi merupakan salah satu factor penentu persaingan
 2. Factor ekonomi
Ketika tumbuh dengan cepat itu memiliki dampak yang lebih besar pada pertumbuhan bisnis dibantu oleh meningkatnya permintaan akan produk atau layanan yang diproduksi
 3. Factor social budaya
Perbedaan tradisi dan budaya SDM mempengaruhi kebiasaan kerja dan kebiasaan karyawan

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup semua fungsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia organisasi, termasuk perencanaan organisasi, sumber daya manusia, system kompensasi, manfaat, manajemen kinerja, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi dan hubungan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Tujuan organisasi
Tujuan mengacu pada tanggungjawab manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia organisasi
 2. Tujuan social
Tujuannya adalah menggunakan pekerja social untuk mengisi kekosongan (kepedulian social)
 3. Tujuan fungsional
Sasaran mengacu pada kontribusi sumber daya manusia di setiap departemen organisasi
 4. Tujuan pribadi
Tujuan berkaitan dengan kepentingan individu melalui aktivitas dalam organisasi
- Manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi penting yang sangat mempengaruhi efektivitas organisasi antara lain:

- a. Fungsi perencanaan
Fungsi ini berkaitan dengan evaluasi kebutuhan sumber daya manusia baik secara

kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan strategi organisasi ke depan

b. Fungsi akuisi

Fungsi ini mengacu pada proses perekrutan pegawai untuk kebutuhan organisasi (perekrutan dan seleksi, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya)

c. Fungsi pelatihan dan pengembangan

Fungsi ini terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi organisasi

d. Fungsi kompensasi

Fungsi ini terkait dengan retensi karyawan dalam organisasi. Fungsi ini juga menawarkan layanan untuk menjaga Kesehatan fisik dan mental karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri

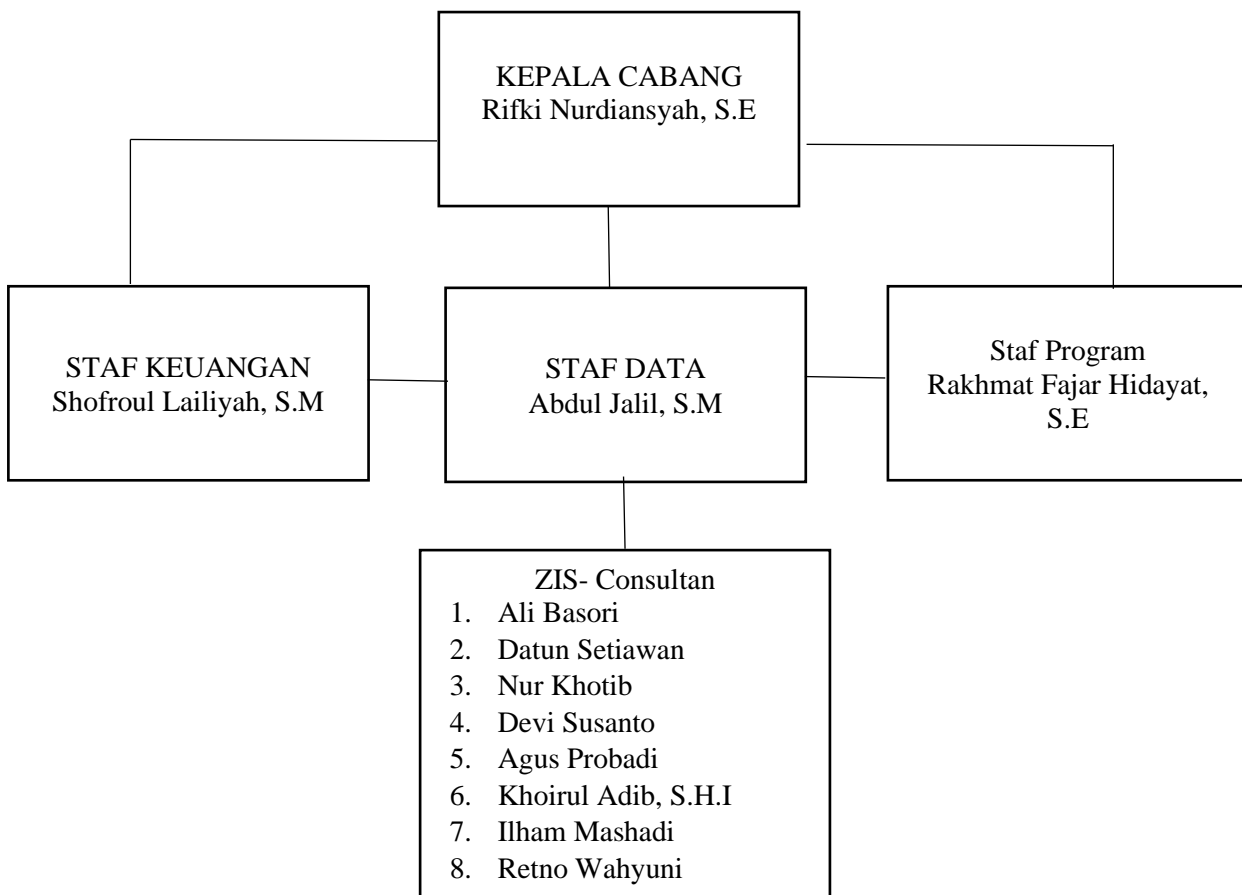
Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik bangsa Indonesia yang didedikasikan untuk memajukan sosial kemanusiaan anak yatim dan Dhuafa melalui dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Yayasan) dan sarana lain yang sah dan sah perorangan, kelompok, perusahaan/Lembaga. Kelahirannya berawal dari kepedihan beberapa aktivis panti asuhan di Surabaya yaitu Sahid Has, Sumarno, Hasan Sadzil, Syarif Mukhodam dan Moch. Hasyim yang melihat anak yatim piatu dipinti tersebut lulusan SMA. Karena tidak semua panti asuhannya ke perguruan tinggi atau mencarikan mereka pekerjaan, Sebagian besar anak yatim piatu dikembalikan kepada orangtuanya yang masih hidup. Ketika mereka Kembali ke rumah kehidupan mereka Kembali normal. Melihat kondisi seperti itu mereka erpikir bagaimana anak-anak ini bisa hidup mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

Mereka kemudian merancang sebuah Yayasan untuk mendidik anak yatim dari panti asuhan dengan program yang mencakup kelas ketrampilan untuk anak yatim piatu. Yayasan ini berjalan dengan baik dan anak yatim piatu memiliki kesempatan yang baik untuk menjadi mandiri. Oleh karena itu untuk mewujudkan cita-cita kemandirian anak yatim piatu pada tanggal 31 Maret 1994 didirikan sebuah Yayasan yang diberi nama Yayasan Panti Asuhan Islam dan Pembinaan Lansia (YP3IS). Kemudian tanggal tersebut dijadikan sebagai hari lahir. Sepanjang jalan ini YP3IS berkembang berkat dukungan keuangan dari masyarakat dan menjadi mandiri melalui program-programnya. Setelah melalui banyak perubahan baik manajemen maupun administrasi serta ingin memperluas pelayanan anak yatim piatu mandiri, dalam sebuah rapat diputuskan untuk mengganti nama menjadi Yatim MAndiri.

Pada tanggal 22 Juli 2018 Yatim Mandiri dilaporkan ke Hukum dan HAM dengan Nomor: AHU-2413.AH.01.02.2008. dengan nama baru Yatim Mandirii, menjadi pembangkit

listrik yatim piatu yang Tangguh di negeri ini. Yatim Mandiri juga resmi terdaftar sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional yang berkedudukan di SK. Kementerian Agama RI NO. 185 Tahun 2016. Yatim Mandiri telah memiliki 46 kantor pelayanan di 14 provinsi di Indonesia. Dengan berbagai program kemandirian diharapkan Yatim Mandiri dapat berkembang lebih baik dan menebar manfaat lebih luas. Karena itulah Yatim Mandiri merupakan Lembaga yang bertujuan untuk membina anak yatim dhuafa. Berikut struktur organisasi Yatim Mandiri 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

Pimpinan cabang memegang peranan penting dalam Lembaga baik dalam kegiatan fungsional Lembaga maupun dalam kegiatan non fungsional yang diperlukan untuk pengembangannya. Tugas dan tanggungjawab kepala cabang antara lain mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan operasional, mengarahkan seluruh kegiatan di fasilitas,

mengawasi pengelolaan keuangan operasional, mengembangkan 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 Organasasi sebagai berikut:

a. Fundraising (Penggalangan Dana)

Kegiatan ini merupakan kegiatan menghimpun dana dan sumber daya dari masyarakat, maupun individu, kelompok, Lembaga, perusahaan dan pemerintah yang kemudian digunakan untuk mengelola dan menjalankan Lembaga tersebut sesuai dengan visi dan misinya. Dalam hal ini LAZNAS dan Yatim MANDirii menghimpun dan melalui ZISWAF dan dana lain yang sah dari perorangan, kelompok, perusahaan ataupun Lembaga.

b. Pengelolaan dan Administratif

Kegiatan selanjutnya merupakan proses dalam mengatur penggunaan dan pengelolaan dana serta kegiatan administrative. Kegiatan administrative seperti costumer 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 kami utamakan 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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 peranannya. Di Yayasan Yatim Mandiri Kota Kediri untuk manajemen 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 sekitar 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.

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 Istimbath/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.