

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI
DALAM PENGELOLAAN KELEMBAGAAN
PADA LAZISMU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH

PUTRI HANDAYANI
1901280094



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada

Ayahanda tercinta Andik dan Ibunda tersayang Suliah

serta saudara-saudaraku Dika Aljanatuh dan Muhammad Ilham

yang tak lekang untuk selalu mensupport seraya mendoakanku agar

meraih kesuksesan dunia dan akhirat.

Motto Hidup



“Gagal yang Sesungguhnya Adalah Berhenti Berjuang”

(the real failure is to stop struggling)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Handayani

NPM : 1901280094

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Medan, 22 Juni 2023



Putri Handayani

1901280094

PERSTUJUAN

Skripsi Berjudul

**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
Dalam Pengelolaan Kelembagaan
Pada LAZISMU Kota Medan**

Oleh:

Putri Handayani

1901280094

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 22 Juni 2023

Pembimbing



Alfi Amalia S.E.I.,M.E.I

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

SURAT PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 22 Juni 2023

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n. Putri Handayani
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa Putri Handayani yang berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada Lazismu Kota Medan" . Maka saa berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikianlah saya sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing



Alfi Amalia S.E.I.M.E.I

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Putri Handayani

NPM : 1901280094

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

JUDUL SKRIPSI : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
Dalam Pengelolaan Kelambagaan Pada LAZISMU
Kota Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 22 Juni 2023

Pembimbing

Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati S.Pd, M.Si

Dekan,



Assan Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Putri Handayani
NPM : 1901280094
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 23/08/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

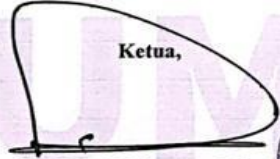
PENGUJI I : Dr. Abdul Hadi Ismail, Lc, MA
PENGUJI II : Uswah Hasanah, S.Ag, MA




PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA


Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Percaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 th.1987

Nomor: 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinann huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab,yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monnoflong dan vokal rangkap atau diflong :

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	a
— —	Kasrah	I	i
— ◌ —	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
ي _____	Fathah dan ya	Ai	A dan i
و _____	Kasrah dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kataba : كتب
- Fa'ala : فعل
- Kaifa : كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي / ا _____	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي -	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و _____	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- qāla : قال
- māra : مار
- qīla : قيل

d. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua :

1) *Ta marbutah* hidup

ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbutah* mati

ta marbutah mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu di transliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- *raudah al-atfal* : روضة ال طفلا
- *al-Madinah al-munawwaroh* : المد ينة المنورة
- *talhah* : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- *rabbana* : ربنا
- *nazzala* : نزل
- *al-birr* : البير
- *al-hajj* : الحج
- *nu'ima* : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرجل
- as-sayyidatu : السيدة
- asy-syamsu : الشمس
- al-qalau : القلم

al-jalalu : - الجالال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta'khuzuna : ناخضون
- an-nu' : النوء
- syai'un : شيء
- inna : ان
- umirtu : امرت
- ukulu : اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim di rangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya : huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dalam permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz'unzilafihil-Qur'an
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahiwafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Putri Handayani, 1901280094, “ Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada Lazismu Kota Medan”, Pembimbing Alfi Amalia S.E.I,M.E.I

Penelitian dengan judul “ Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada Lazismu Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan, konsep, faktor-faktor keberhasilan dan peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan pada Lazismu Kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan penelitian lapangan (*field research*). Data ini diperoleh dari studi pustaka, wawancara dan observasi. Hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa lazismu secara optimal telah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang Islami, penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi sekaligus keIslaman karyawan dengan program *breafing* pagi, selain itu Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan membaca al-Qur’an dan kultum sebelum memulai kegiatan setiap pagi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dan terbukti dapat berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada hal itu dapat dilihat dari penghargaan dan prestasi yang di raih setiap tahunnya. adapun faktor keberhasilan tersebut adalah dari hasil kerja sama yang baik didalam organisasi, karena keberadaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola para karyawan di tempat kerja agar dapat mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di lembaga tersebut secara efektif.

Kata Kunci : Peran, Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Kelembagaan

ABSTRACT

Putri Handayani, 1901280094, "The Role of Islamic Human Resource Management in Institutional Management at Lazismu Medan City", Advisor Alfi Amalia S.E.I,M.E.I

Research with the title "The Role of Islamic Human Resource Management in Institutional Management at Lazismu Medan City". This study aims to find out how the implementation, concepts, success factors and the role of human resource management in institutional management at Lazismu Medan City. This research method uses qualitative research methods with field research (field research). This data was obtained from literature studies, interviews and observations. The research results obtained concluded that Lazismu has optimally implemented Islamic human resource management, the implementation of Islamic human resource management is carried out by increasing the potential as well as the Islamicity of employees with the morning breafing program, besides that Lazismu also applies Islamic values by obliging read the Koran and Kultum before starting activities every morning. The role of human resource management is very important and is proven to be able to influence the management of existing human resources. This can be seen from the awards and achievements that are achieved every year. The success factor is the result of good cooperation within the organization, because the existence of human resource management is to manage employees in the workplace so that they can achieve the organization's mission and strengthen the work culture in the institution effectively.

Keywords: Role, Islamic Human Resource Management, Institutional

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rezeki, kesehatan, rahmat dan karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi Rasulullah SAW, yang dengan perjuangannya dapat menghantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan”** dengan sebaik-baiknya. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tersayang Andik dan Ibunda tercinta Suliah yang dengan penuh cinta dan kasih sayang membesarkan, mendidik, membimbing dan tiada henti mendoakan dan memberikan semangat sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA., Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zailani, MA., Selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si., Selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan saya dan juga keberhasilan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE,Sy., M.Si., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Alfi Amalia S.E.I, M.E.I, Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dukungan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak / Ibu dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Saudaraku terkasih Dika Aljanatuh Dan Muhammad Ilham yang selalu memberikan dukungan, semangat serta motivasi kepada penulis.
11. LAZISMU atau Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah yang telah membantu memberikan informasi pada penelitian skripsi penulis.
12. Serta sahabatku Srika Aryunita, Indah Pratiwi, Rahmi Andini dan Muhammad Siddiq yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas MBS C1 Pagi, yang selalu mendukung untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari kata sempurna, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan mutu penulisan skripsi ini kedepannya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya, serta mendapat keridhoan Allah SWT.

Amin.... Yaarabbal 'Alamin

Medan, 2023

Penulis

Putri Handayani
NPM. 1901280094

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Kajian Pustaka	7
1. Peran	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	9
3. Kelembagaan	20
B. Kajian Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Sumber Data Penelitian	30
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknis Analisis Data.....	31
F. Teknik Keabsahan Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Prestasi LAZISMU	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.2 Logo Perusahaan	42
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan merupakan masing-masing individu yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu lembaga dan perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perlu didukung dengan adanya suatu manajemen dan pengelolaan yang baik, Selain itu juga perlu dibangun komitmen dalam diri masing-masing (Chusna, 2017).

Peran manajemen dalam suatu organisasi adalah untuk mengontrol struktur organisasi manajemen sesuai dengan apa yang di inginkan lembaga atau perusahaan, membantu pemimpin atau manajer dalam memantau dan mengidentifikasi orang-orang yang dibutuhkan dalam lembaga perusahaan, dan memiliki organisasi yang terstruktur dengan baik. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dapat dianggap gagal (Danilo Gomes de Arruda, 2021).

Kelembagaan adalah suatu sistem sosial yang melakukan usaha untuk mencapai tujuan tertentu yang memfokuskan pada perilaku dengan nilai, norma, dan aturan yang mengikutinya, serta memiliki bentuk dan area aktivitas tempat berlangsungnya. Banyaknya lembaga yang berdiri di Indonesia salah satunya Lembaga yang menjadi panitia penyalur zakat, Negara mengatur eksistensi lembaga melalui undang-undang. Adanya aturan tersebut dikarenakan potensi zakat jika dikelola dengan manajemen sumber daya manusia Islami yang profesional dan berkualitas dapat menyejahterahkan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan (Saputro & Rois, 2018).

LAZISMU atau Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shadaqoh, wakaf dan dana kederawatan lainnya baik perseorangan, lembaga, perusahaan,

dan instansi lainnya. LAZISMU didirikan oleh PP Muhammadiyah pada tahun 2002 yang ditandai dengan penandatanganan deklarasi oleh Prof. Dr. HA. Syafi'i Ma'arif, MA (Buya Syafi'i) dan selanjutnya dikukuhkan oleh menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002 (S Amsari, 2019).

LAZISMU (Lembaga Zakat, Infaq, Shadaqah Muhammadiyah) merupakan salah satu lembaga syariah yang berhasil tumbuh dan berkembang dengan menerapkan nilai-nilai Islam dengan baik. Ini dapat di lihat dengan beberapa penghargaan dan prestasi yang telah di peroleh LAZISMU Kota Medan, data prestasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Data Prestasi LAZISMU Kota Medan

NO	PRESTASI	TAHUN
1	IMZ AWARD Best Media	2010
2	Publication Development	2010
3	ABEI AWARD	2019
4	Muslim Choice AWARD	2019
5	LAZISMU AWARD Kategori Kreativitas Pendayagunaan ZIS Terbaik Se Indonesia	2019
6	BAZNAZ AWARD Kategori Pertumbuhan Pengumpulan ZIS Terbaik	2020
7	LAZISMU AWARD Kategori Pertumbuhan Daerah Terbaik	2020

Sumber: LAZISMU Kota Medan, 2022

Namun meskipun terbilang baik dari segi prestasi terdapat juga kendala dalam kemampuan manajemen sumber daya manusianya yang masih tergolong rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun secara teknis pengelolaannya yang masih kurang maksimal. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia atau karyawan yang jumlahnya masih tergolong sedikit. Dari kendala tersebut timbul persoalan tentang bagaimana dapat menciptakan sumber daya

manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga lembaga atau perusahaan dapat mencapai suatu tujuannya berdasarkan dengan nilai-nilai Islami.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam suatu lembaga atau perusahaan yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional lembaga. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh kelembagaan harus memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap tugas kelembagaan, karena mengingat faktor kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu lembaga perusahaan (Yani, 2020, p. 1).

Dalam Al- Qur'an surah Qashas Ayat 26 diterangkan:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: *“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan atau tenaga kerja haruslah memilih mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat yang dapat dipercaya, bertanggung jawab serta dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin .

Berkembangnya lembaga-lembaga syariah di Indonesia tentu harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu lembaga atau perusahaan dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas pula. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberi kontribusi sebesar-besarnya terhadap organisasi. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer ataupun pemimpin (Yani, 2020, p. 4). Oleh karena itu perlunya diterapkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengembangkan dan mengelola suatu lembaga ataupun organisasi dengan optimal agar tercapainya tujuan suatu organisasi itu sendiri.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur'an merupakan sumber

rujukan utama Islam, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen untuk mengelola suatu kelembagaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99): 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۚ

Artinya: “ *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.*”

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam suatu lembaga ataupun perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana penerapan serta peran manajemen sumber daya manusia Islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan. sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada Lazismu Kota Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi yang menjadi perhatian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penerapan manajemen sumber daya manusia Islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan.
2. Minimnya sumber daya manusia pada lembaga tersebut.
3. Prestasi LAZISMU tidak dihubungkan dengan peningkatan sumber daya manusia yang ada.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada LAZISMU Kota Medan?
2. Bagaimana konsep manajemen Islami dalam mengelola LAZISMU Kota Medan?
3. Apa saja faktor-faktor keberhasilan atau prestasi LAZISMU dalam mengelola kelembagaan?
4. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada LAZISMU Kota Medan.
2. Untuk mengetahui konsep manajemen Islami pada LAZISMU Kota Medan
3. Untuk mengetahui faktor-faktor keberhasilan LAZISMU dalam mengelola kelembagaan.
4. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak di capai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

1. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai peran manajemen sumber daya

manusia Islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan.

2. Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengelolaan kelembagaan.
3. Penelitian ini dapat menjadi referensi serta acuan untuk peneliti selanjutnya terhadap objek yang sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

b. Bagi Universitas

1. Sebagai sarana membangun hubungan baik terhadap perusahaan atau instansi pemerintahan agar dapat mempermudah informasi mengenai dunia kerja yang bermanfaat.
2. Sebagai sarana mendapatkan informasi penting yang dapat melengkapi dan menyempurnakan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Mengetahui dan menilai kemampuan mahasiswa dalam menerima dan mempraktekan ilmu yang didapatkan di tempat Magang.

c. Bagi Lembaga

1. Sebagai sarana menjalin hubungan baik bagi instansi terkait dengan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan mahasiswa.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi: Latar Belakang Masalah, Idenifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menerapkan teori-teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi: Kajian Pustaka, Kajian Penelitian Terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi: Rencana Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Tahapan Penelitian, Data dan sumber Data, Teknik analisis Data, Pemeriksaan Keabsahan Temuan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Deskripsi Tempat Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan Dan Saran Penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Landasan teori dalam penelitian ini adalah berdasar kepada kajian-kajian terdahulu, yang peneliti rangkum dari sumber-sumber pustaka yang dapat dipertanggung jawabkan kebenaran serta keabsahannya. Adapun teori-teori yang berkenaan dengan variabel penelitian ini, yaitu pembahasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia dan kelembagaan serta indikator-indikator yang terkait dalam penelitian ini.

1. Peran

a. Pengertian Peran

Peran adalah semua tindakan yang dilakukan sebagai akibat dari posisi yang dimiliki seseorang, peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh orang-orang yang hidup dalam masyarakat. Keterlibatan orang atau kelompok dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan individu atau bersama disebut juga sebagai peran. Peran adalah tokoh yang harus diperankan oleh seseorang berdasarkan kedudukan dan pangkatnya. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Peran juga di artikan sebagai seperangkat harapan manusia tentang bagaimana orang harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu tergantung pada posisi fungsi sosial mereka.

Menurut Soekanto menyebutkan arti peran yang merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Peran adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang berdasarkan status yang disandang. Meskipun setiap tindakan untuk menunjukkan peran berdasar status yang disandang tapi tetap dalam koridor keteraturan yang berbeda yang menyebabkan hasil peran dari setiap orang berbeda (Setiyawan, 2013).

Menurut Berry menyebutkan bahwa peran sekumpulan harapan yang dibebankan kepada seseorang individu atau kelompok yang sedang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan tersebut bisa timbul dari masyarakat ataupun yang sedang menduduki posisi tersebut.

Sedangkan menurut Merton mengatakan bahwa peran didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role aset*). Dengan demikian peran juga diartikan sebagai kelengkapan dari hubungan antar manusia berdasarkan peran yang dimiliki oleh seseorang di kedudukannya (Setiyawan, 2013).

Peran merupakan sebuah gambaran interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai yang telah ditetapkan, berdasarkan dengan teori ini diharapkan peran menjadi pemahaman bersama menuntun individu untuk berperilaku dalam kesehariannya, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, guru, mahasiswa, orang tua, laki-laki ataupun wanita, diharapkan seseorang mempunyai peran tersebut berperilaku sesuai dengan perannya (Setiyawan, 2013).

b. Konsep Peran

1) Persepsi peran

Persepsi peran merupakan pandangan kita terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan pada situasi tertentu. Persepsi ini berdasarkan interpretasi atas sesuatu yang diyakini tentang bagaimana seharusnya kita berperilaku.

2) Ekspektasi peran

Ekspektasi merupakan sesuatu yang diyakini oleh orang lain bagaimana seseorang harus bertindak dalam situasi tertentu. Sebagian besar perilaku seseorang ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana orang tersebut bertindak.

3) Konflik peran

Sifat seseorang berhadapan dengan ekspektasi peran yang berbeda, maka akan menghasilkan konflik peran. Konflik ini akan muncul saat seseorang menyadari bahwa syarat satu peran lebih berat untuk dipenuhi ketimbang peran lain.

c. Peran Menurut Islam

Dalam Islam peran manusia dapat di bagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

- 1) Manusia sebagai hamba Allah SWT. Berometer peran ini adalah tauhid.
- 2) Manusia sebagai makhluk sosial. Berometer peran ini adalah sikap egalitarianisme, tolong menolong, dan toleransi.
- 3) Peran sebagai khalifah fil-ardl yang merupakan pengejawantahan dari peran profetik manusia.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Arifin, 2017).

James Stoner dan Charles Wankel memberikan batasan Manajemen (Pengelolaan) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi (Jayadi, 2013). Paul Hersey dan Kenneeth H. Blanchard juga memberikan batasan manajemen (pengelolaan) yaitu sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Ia berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang biasanya diungkapkan istilah “objectives” atau hal-hal yang nyata. Usaha-usaha kelompok itu memberikan sumbanganya kepada pencapaian-pencapaina tujuan.

Manajemen atau yang biasa disebut dengan pengelolaan merupakan proses dimana aktivitas dalam proses ini telah langsung menjalankan fungsi manajemen yaitu *planing* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (pengendalian). Dampak proses pengelolaan ini dapat mempengaruhi badan usaha dalam input kuantitas dan kualitas, pengetahuan, melalui pengalaman dan kewenangan dan *power* para manajer, peningkatan

pengembangan dan faktor-faktor lingkungan, seperti perataran pemerintah, kondisi ekonomi, aktivitas para pesaing dan keinginan para konsumen dimana para manajer akan lebih peka dan tajam.

Peran manajemen dalam suatu organisasi yaitu untuk mengontrol struktur organisasi manajemen sesuai dengan apa yang di inginkan lembaga atau perusahaan, membantu pemimpin atau manajer dalam memantau dan mengidentifikasi orang-orang yang dibutuhkan dalam lembaga perusahaan, dan memiliki organisasi yang terstruktur dengan baik. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dapat dianggap gagal.

b. Fungsi Manajemen

Berdasarkan aspek pengelolaan (*management*) dalam membangun usaha hendaklah didasarkan pada pendekatan fungsi manajemen, meliputi: perencanaan, Islam mengajarkan berbagai aspek kehidupan yang tidak lepas dari aturan Allah SWT, seperti yang tertuang dalam Al- Qur'an surah al-Hasyr ayat 18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan’.

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilaksanakan harus sesuai dengan keadaan situasi dan kondisi di masa lalu, sekarang, serta masa depan. Oleh karena itu untuk meramal masa depan dibutuhkan perencanaan yang matang, berorientasi duniawi-ukhrawi. Selain perencanaan, ada juga pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Umanansyah, 2015). dalam Manajemen perlu memperhatikan aspek sebagai berikut :

- 1) Perencanaan, adalah fungsi dasar manajemen, perencanaan diajukan kepada masa depan yang penuh dengan ketidak pastian, karena dengan adanya perubahan kondisi dan situasi. Hasil dari perencanaan baru akan

diketahui pada masa depan, agar resiko yang ditanggung itu relatif kecil, hendaklah semua kegiatan, tindakan dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, penentuan strategis, kebijakan proyek, program, prosedur, sistem, metode, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

- 2) Pengorganisasian, adalah fungsi-fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi adalah alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen serta penentuan hubungan-hubungan.
- 3) Pelaksanaan, adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berkenan berusaha untuk mencapai sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajer dan usaha-usaha organisasi. Suatu kegiatan usaha dapat dilaksanakan, sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan, pengkoordinasian dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu seluruh pelaksanaan harus direncanakan dengan rinci, serta sistem pengkoordinasian harus baik.
- 4) Pengendalian, fungsi pengendalian merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengendalian bukan hanya mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Jadi pengendalian dilakukan sebelum proses, saat proses dan setelah proses yakni hingga akhir diketahui. Dengan pengendalian diharapkan juga pemanfaatan semua unsur manajemen efektif dan efisien.

c. Pengertian Manajemen Islam

Diawal perkembangan Islam, manajemen dianggap sebagai ilmu sekaligus teknik (seni) kepemimpinan. Kata manajemen dalam bahasa arab adalah *idara* yang

berarti “berkeliling” atau “lingkaran”. Dalam konteks bisnis bisa dimaknai sebagai “bisnis berjalan pada siklusnya”, sehingga manajemen bisa di artikan kemampuan manajer yang membuat bisnis berjalan sesuai rencana.

Manajemen (*Al-idarah*) ialah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari nash-nash Al-Qur’an dan petunjuk-petunjuk sunnah. Selain itu manajemen juga berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut.

Manajemen Islam merupakan suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhan Allah . oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang di ambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Qur’an , hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat .

d. Konsep Manajemen Dalam Islam

Dalam konsep ajaran Islam bahwa pemimpin tidak hanya berfokus kepada seseorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian, kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari *taqarrub* kepada Allah dan menjauhi larangan-Nya. Disamping itu, pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggungjawaban kepada Khaliknya.

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa peran syariah Islam adalah cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standart yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syariat Islam. Terdapat tiga item penting dalam konsep manajemen Islam yaitu: perilaku, sistem dan struktur organisasi.

- 1) Perilaku, adalah pengarai, tabiat, karakter, akhlak atau budi pekerti yang telah melekat dan mendarah daging, sehingga menjadi ciri dan identitas tertentu. Perilaku menurut Imam Al-Ghazali adalah *al-haiyah fi al-nasf tashduru bi suhulatin min ghairi fikrin wa ruwiyatin*, yaitu suatu yang telah tertanam kuat dalam jiwa seseorang yang kemudian muncul dengan mudah, tanpa memudahkan pemikiran dan pertimbangan.
- 2) Sistem, adalah serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem Syariah yang disusun harus menjadikan perilaku pelakunya berjalan dengan baik, tidak mudah tergoda untuk melakukan penyimpangan. Sistem manajemen yang baik itu antara lain dapat dilihat bagaimana mengatur mekanisme dan hubungan kerja antara unit-unit yang ada dalam organisasi itu berjalan secara tertentu, dan terkoordinir, ada dalam kontrol (pengawasan) pemimpin, saling bersinergi membentuk kekuatan bersama untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Struktur organisasi, adalah kerangka untuk mendefinisikan sebagaimana aktivitas-aktivitas atau pekerjaan-pekerjaan dalam sebuah organisasi di bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Ketika struktur organisasi dirancang, bagian-bagian tersebut menjadi landasar berjalannya sebuah organisasi. Struktur organisasi sangatlah perlu. Adanya struktur organisasi dan statifikasi dalam Islam dijelaskan dalam surah Al-an'am ayat 165:

﴿ وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ
وَإِنَّهُ لَعَفُورٌ رَّحِيمٌ ۝ ١٦٥ ﴾ (الانعام/6:165)

Artinya: "Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu beberapa derajat atas sebagian (yang lain) untuk menguji kamu atas apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat hukuman-Nya. Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" (Al-An'am: 165).

e. Dasar-Dasar Manajemen Islam

Dengan mengacu kepada kata-kata yang mendekati makna manajemen, dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang mengandung kata-kata tersebut, maka dapat dipahami bahwa pada prinsipnya manajemen Islam meliputi keadilan, amanah, pertanggungjawaban dan komunikatif. Tiga istilah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Keadilan, muncul dengan dua istilah dalam Al-Qur'an yaitu *al-adl* dan *al-qisth*. Kata *al-adl* menurut al-Raghib al-Asfahani, adalah *al-musawat* (persamaan) (*al-Asfahani*). Kata ini digunakan dalam makna persamaan yang bersifat abstrak, seperti persamaan atau keadilan dalam bidang hukum. Pemerataan atau persamaan, sebagai mana dari kata *al-adl* adalah lawan dari kata *al-duln* dan *al-jaur* (kealiman atau penundasan). Seangkan *al-qisth* mengandung makna yang bersifat konkrit, dan karena itu kata ini dapat dipahami bahwa dasar manajemen dalam Islam, adalah adanya pemerataan dalam hal materi.
- 2) Amanah dan bertanggungjawab, kata amanah mengacu kepada makna pelaksanaan segala sesuatu sesuai yang diperintahkan oleh agama. Semua makna kata amanah, seperti yang ditulis oleh al-Maraghi, sebaiknya amanah kepada sesama manusia, amanah kepada Tuhan, maupun amanah kepada diri sendiri, bermuara kepada adanya kewajiban untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan sejujurnya.
- 3) Komunikatif, dalam manajemen komunikatif merupakan suatu yang sangat penting untuk tercapainya tujuan yang diharapkan bersama. Tanpa komunikatif yang baik, segala yang telah dirancang dengan matang sekalipun, tidak akan berarti apa-apa. Bahkan sesuatu itu akan gagal. Bagi seorang manajer, komunikatif dengan orang-orang yang dipimpinnya, menjadi tidak dapat dielakkan. Setidak-tidaknya manajer harus mengkomunikasikan dengan bawahannya jika erdapat sesuatu yang perlu diselesaikan yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya.

f. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen SDM adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan masyarakat. Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu di suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (M Siregar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan hubungan pekerja secara individual (M Siregar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yani, 2020).

Manurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka pencapaian produktivitas organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya sumber daya manusia sangat berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam mengelola dan menghasilkan sesuatu dibandingkan dengan penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi tersebut (Avisa et al., 2021).

g. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia berdasarkan kemampuan karyawan dan perilaku yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan strateginya. Istilah strategi pada masa sekarang dapat didefinisikan sebagai rencana-rencana jangka panjang atau tindakan-tindakan yang direncanakan dengan baik untuk mencapai tujuan, kesuksesan, atau perkembangan masa depan (AKILAH, 2018).

h. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau lembaga yang mengalami peningkatan kinerja merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajemen sumber daya manusia ini yaitu *Human Resource Development* (HRD) tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu dan membantu pengelolaan perusahaan sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan. Adapun tugas seorang manajer SDM yaitu:

1) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja

Membuat persiapan, seorang manajer SDM melakukan dan merencanakan kebutuhan manajemen sumber daya manusia dengan menentukan pekerjaan yang mungkin timbul, yang harus dilakukan adalah melakukan peramalan, atau perkiraan tentang pekerjaan. Rekrutmen tenaga kerja, dalam tahap ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Kemudian seleksi tenaga kerja, proses penemuan karyawan yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan atau lembaga tersebut.

2) Pengembangan dan evaluasi karyawan

Karyawan bekerja pada perusahaan, harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini manajer harus memberikan bekal pada karyawan agar dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat mengelola dan meningkatkan kinerja.

3) Hubungan antara manajemen dan karyawan

Pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan untuk mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan optimal bagi kedua belah pihak. Sehingga terjaga dan seimbang pelaksanaan hak dan kewajiban perusahaan.

4) Pelatihan/ training

Dengan adanya pelatihan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri dan perusahaan. Sehingga prestasi dapat meningkat dan pengelolaan menjadi efektif.

5) Penilaian kerja

Tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, atau balas jasanya dinaikkan.

i. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushey meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan yang memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan serta menjaga kebijakan dan prosedur yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah secara keseluruhan perusahaan dan strategi dan khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberikan dukungan kepada manajer agar mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi yang sulit di dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja

Islam telah mengisyaratkan konsep dan tujuan manajemen SDM dalam mengelola sumber daya manusia dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30:

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 ۝ ٣٠

Artinya: "(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah¹³) 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, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dalam Al-Qur'an, kata khalifah memiliki makna 'pengganti', 'pemimpin', 'penguasa', atau 'pengelola alam semesta'. Yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya.

j. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi terciptanya tujuan organisasi (Hartanti, 2020).

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ali Hardana manajemen sumber daya Islami adalah suatu rancangan sistem formal di dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan di dalam organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an surat Ar Rum ayat 30.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya: "Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada

perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.

k. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Dalam konsep manajemen Islam ada beberapa hal yang bisa disumbangkan untuk kemajuan praktik bisnis dan manajemen. Antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi spritualitas memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kokoh bagi para pelaku bisnis (karyawan, pengusaha, kaum profesional)
- 2) Berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*)
- 3) Potensi sumbangan dimensi spiritualitas dalam membangun (*learning organizing*)

Sedangkan rumusan Abu Sin dalam Sutanto da empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen Islami, yaitu:

- 1) Manajemen Islam harus di dasari dengan nilai-nilai dan akhlak, beberapa nilai dan akhlak yang mencerminkan diri seorang muslim yaitu:
 - Niat
Bekerja harus memiliki niat karena hal ini merupakan sesuatu hal yang penting, di dalam agama Islam niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.
 - Amanah
Amanah merupakan suatu tanggung jawab, dimana tanggung jawab adalah kewajiban bagi setiap muslim baik dalam hubungan sosial, ekonomi atau aspek kehidupan. Sebagai contoh sikap amanah nabi Muhammad SAW yang mendapat Gelar Al-Amin karena nabi Muhammad SAW memiliki sifat amanah dan jujur.

l. Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Berikut merupakan karakter sumber daya manusia yang berkualitas sebagai berikut:

- 1) Mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam.
- 2) Memiliki kemampuan dalam menguasai keahlian dalam suatu bidang yang berkaitan dengan iptek.
- 3) Mampu bekerja secara profesional, amanah, serta jujur dengan orientasi mutu dan unggul.
- 4) Mampu bersaing secara global dan menghasilkan karya-karya yang unggul.

3. Kelembagaan

a. Pengertian Kelembagaan

Menurut Veblen, kelembagaan atau biasa disebut lembaga adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang diproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya (S Amsari, 2019). Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu. Dalam hal ini, keinginan individu (*Individual Preferences*) bukanlah faktor penyebab fundamental dalam pengambilan keputusan, sehingga pada posisi ini tidak ada tempat untuk memulai suatu teori.

Kelembagaan berasal dari kata lembaga, yang berarti aturan dalam organisasi atau kelompok masyarakat untuk membantu anggotanya agar dapat berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut pandangan ahli kelembagaan tentang alternatif manusia ditentukan melalui struktur kelembagaan. Kelembagaan hadir di masyarakat karena kondisi masyarakat dipenuhi oleh berbagai aturan, untuk mengatur perilaku manusia maka kelembagaan sebagai media atau wadah dalam membentuk pola-pola yang telah mempunyai kekuatan yang tetap dan aktivitas guna memenuhi kebutuhan harus dijalankan melalui pola yang ada di kelembagaan. Melalui kelembagaan yang dibuat untuk mengatur terhadap pola perilaku dan pemenuhan kebutuhan manusia, maka keberadaan kelembagaan akan memberikan kontribusi bagi kehidupan

masyarakat (Jayadi, 2013). Kelembagaan memiliki beberapa komponen utama yaitu sebagai berikut:

- 1) Batas yuridiksi, yaitu lingkup subjek dan objek yang tercakup dalam kelembagaan.
- 2) Property right, yaitu hak dan kewajiban yang diatur oleh hukum, adat dan tradisi atau konsesus yang menjalin hubungan antar anggota masyarakat dalam hal kepentingannya terhadap sumber daya.
- 3) Aturan representatif, yaitu subjek yang hendak berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan sumber daya.

b. Fungsi Kelembagaan

Kelembagaan atau disebut juga lembaga memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberi pedoman kepada anggota masyarakat bagaimana mereka harus bertingkah laku atau bersikap dalam menghadapi masalah yang berkembang dan muncul di lingkungan masyarakat.
- 2) Menjaga keutuhan di masyarakat.
- 3) Memberikan pengarahan pada masyarakat untuk mengadakan sistem pengendalian sosial.

c. Jenis-Jenis Kelembagaan

- 1) Lembaga Keluarga, lembaga ini dapat dikatakan merupakan lembaga yang paling dasar yang terdiri dari keluarga inti dengan anggotanya ayah, Ibu, dan Anak-anak. Ayah dalam hal ini berperan sebagai kepala lembaga keluarga tersebut, inu berperan sebagai sekretaris, bendahara dan wakil kepala, dan anak-anak berperan sebagai anggotanya.
- 2) Lembaga Pendidikan, lembaga pendidikan adalah lembaga yang berorientasi pada pendidikan, tempat belajar dan mengajar, dimana

anggotanya dapat belajar untuk menjadi lebih baik lagi di satu bidang. Dengan adanya interaksi dari para anggotanya juga membuat anggota yang bergabung di lembaga pendidikan tersebut itu dapat menjadi lebih baik lagi.

- 3) Lembaga Agama, adalah lembaga yang berhubungan dengan agama tertentu dan anggotanya mempunyai keyakinan terhadap agama yang sama. Di dalamnya para anggotanya dapat berbagi ilmu dan melakukan kegiatan bersama yang bermanfaat atas nama keyakinannya masing-masing. Dengan adanya lembaga agama ini juga bertujuan untuk mempererat persatuan untuk umat beragama.
- 4) Lembaga Kesehatan, adalah lembaga yang berorientasi pada pelayanan kesehatan dan tujuannya untuk menjadikan seluruh masyarakat dapat selalu sehat secara mental maupun fisik. Terkadang ada banyak kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga kesehatan ini secara Cuma-Cuma untuk masyarakat yang tentunya merespon sangat baik oleh masyarakat.
- 5) Lembaga Politik, adalah lembaga di dalam masyarakat yang berhubungan dalam menangani masalah yang berkaitan dengan tata tertib, aturan dan administrasi tertentu. Lembaga politik juga membantu dalam berbagai hal dan menjadi tempat berkumpulnya orang-orang yang mempunyai visi dan misi yang sama dengan politik.
- 6) Lembaga Budaya, adalah salah satu lembaga yang termasuk penting karena membantu masyarakat untuk mengembangkan serta melestarikan budaya yang ada di daerah masing-masing, seni serta lingkungan yang ada di sekitarnya.
- 7) Lembaga Ekonomi, adalah lembaga dalam masyarakat yang berhubungan dengan masalah ekonomi dan mempunyai tujuan supaya kebutuhan ekonomi dalam masyarakat bisa terpenuhi dengan baik. Lembaga ekonomi ini juga pastinya menjadi pedoman dan solusi untuk menjaga kehidupan ekonomi masyarakat tetap stabil.

- 8) Lembaga Hukum, adalah lembaga yang mengatur mengenai tata tertib dalam masyarakat dan memberikan bantuan dalam bidang hukum kepada masyarakat yang membutuhkan.

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Lembaga

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga antara lain:

- 1) Adanya Visi, Misi dan tujuan yang jelas
- 2) Adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
- 3) Sarana dan prasarana yang cukup dan memadai
- 4) Biaya yang cukup dan memadai
- 5) Kebijakan pemerintah
- 6) Faktor Lainnya

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan adalah penelitian terdahulu yang disertakan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yang sedang akan dilaksanakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Tiwi Hartanti/ 2020 (Hartanti, 2020)	Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam	Hasil penelitiannya bahwa BPRS Agro Usaha Lampung menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan dan kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan penerapan manajemen

			BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian karyawan, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya.
2	Muhammad Juanda Rafli (2022)	Implementasi Manajemen SDM Islami Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi aisyiyah Kota ParePare	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare ada beberapa langkah yang pertama mengadakan sumber daya manusia yang meliputi, Analisis Pekerjaan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Penempatan sumber daya manusia. Selanjutnya adalah pemberian kompensasi, kemudian pengigrasian pengurus, dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun

			<p>faktor pendukung adalah dimilikinya sumber daya manusia yang mampuni , keikhlasan dari setiap pengurus , dan dukungan dari masyarakat.faktor penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah masalah tempat asrama, masalah dana, dna keterbatasan sumber dya manusia.</p>
3	Admi Sanwari Tambunan / 2021 (Setiyawan 2021)	Peran Manajemen SDM Dalam Kegiatan Keagamaan Di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara	<p>Hasil penelitian ini manunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia yang di terapkan pada Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara adalah sesuai dengan peran manajerial yang dilakukan dalam mengelola kegiatan keagamaan meliputi Takhthith (perencanaan dakwah), Tanzim (pengorganisasian dakwah), Tawjih (pergerakan dakwah), Riqabah (pengendalian dakwah). Peneliti juga menemukan bahwa kegiatan keagamaan di</p>

			Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara yang rutin dilakukan adalah Shalat dhuha, kultum, pembacaan kitab kuning, penghafalan Al-Qur'an, khayam Al-Qur'an dan perayaan hari-hari besar Islam.
4	Nurbaeti / 2019 (Nurbaeti, 2019)	Penerapan Manajemen SDM Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makasar	Hasil penelitian menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 65,62% dan peningkatan mutu sekolah berada pada kategori sedang 71,87%. Hasil analisis statistik inferensial melalui regresi sederhana. Selanjutnya penyajian data menggunakan teknik presentase jawaban dari keseluruhan responden.
5	Nihayatul Chusna / 2017 (Chusna, 2017)	Analisis Penerapan Manajemen SDM Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sastra Industri Tas Kendal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian

		<p>kerja, dan kompensasi yang ada di Sastra industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja wajib beragama Islam, untuk perempuan wajib menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit.</p>
--	--	--

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti oleh peneliti ialah terlihat pada masing-masing variabel dan tempat penelitiannya, dimana tempat penelitian yang akan penulis teliti belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

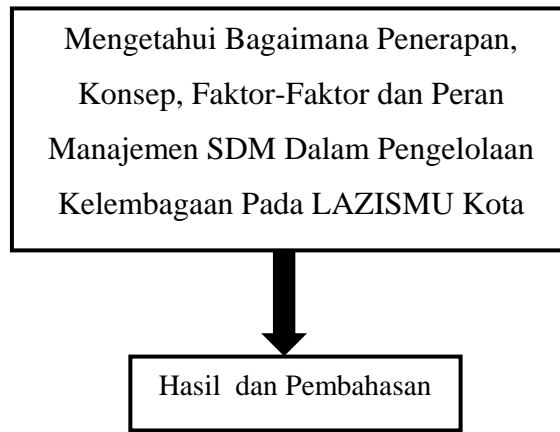
Persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama memiliki faktor yang berhubungan dan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia. fokus pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan.

C. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dengan adanya peran manajemen sumber daya manusia, aktivitas perusahaan bisa terencana dengan baik dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat diraih, karena manajemen sumber daya manusia berperan menentukan faktor produksi, membangun, mengelola dan mengembangkan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dalam merancang dan mengelola suatu pekerjaan dimana semakin bagus peran manajemen sumber daya manusianya maka tingkat keberhasilan yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi, sebaliknya jika semakin kurang peran manajemen sumber daya manusianya maka rancangan pekerjaan dan pengelolaan juga tidak teratur. Berdasarkan permasalahan dan kendala yang ada, yaitu terlihat minimnya kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam segi pengelolaannya yang masih kurang maksimal. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia atau karyawan pada lembaga tersebut. Untuk itu, peneliti akan meneliti terkait bagaimana penerapan serta peran manajemen sumber daya manusia Islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia pada lembaga tersebut. Peneliti akan menganalisis terkait penerapan, faktor-faktor dan peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan.

Untuk memperjelas gambaran dari penelitian ini, berikut ini penulis menyajikan kerangka pemikiran yang dapat mewakili dari isi penelitian ini secara umum dapat dilihat pada gambar berikut ini:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang terjun langsung dilokasi tempat penelitian untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di LAZISMU Kota Medan, untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di LAZISMU Kota Medan Jalan Mandala By Pass No.140-A, Kecamatan Medan Tembung Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan yaitu mulai dari Desember 2022 sampai dengan Maret 2023. Rincian waktu penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Keterangan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset Awal	■																																			
Pengajuan Judul	■	■																																		
Penyusunan Proposal			■	■	■	■																														
Bimbingan Proposal					■	■	■	■																												
Seminar Proposal									■																											
Pengumpulan Data									■	■																										
Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■																				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■																
Sidang Munaqosah																																				■

C. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer yaitu pengambilan data langsung melalui subjek yang diteliti dengan observasi, dokumentasi dan wawancara langsung dengan pihak personalia LAZISMU Kota Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu pengambilan data yang sudah ada dan merupakan data pendukung yang berhubungan dengan data primer melalui buku-buku dan jurnal-jurnal ataupun artikel- artikel terkait.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik berupa wawancara secara mendalam (*in-depth interview*), observasi dan studi pustaka. Adapun yang dimaksud dengan teknik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tipe wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara semi struktur, dimana pertanyaan bersifat terbuka tetapi ada batasan tema dan alur pembicaraan. (Iii & Penelitian, 2009).

2. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi penelitian ini dilakukan pada LAZISMU Kota Medan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dari buku, jurnal, dan internet dan segala jenis data yang berhubungan dengan teori yang dibahas dengan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan analisis data yang dilakukan dengan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya, serta membuang hal yang tidak perlu. Data yang diperoleh dilapangan ditulis/diketik dalam bentuk uraian atau laporan terperinci (Moleong, 2021).

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya masih abu-abu, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

F. Teknik Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dibutuhkan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya melalui verifikasi data. Ada empat kriteria dalam pengecekan keabsahan data yaitu kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Moleong, 2021).

1. Kredibilitas (kepercayaan)

Kredibilitas membuktikan antara kesesuaian antara hasil pengamatan dan kenyataan yang ada di lapangan. Untuk mencapai kredibilitas peneliti:

- a. Tekun dalam Mengamati, peneliti melakukan observasi terus menerus secara mendalam, serta mengetahui aspek yang penting, fokus, dan relevan dengan topik yang diteliti.
- b. Triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber di luar data sebagai bahan perbandingan, kemudian dilakukan cross check, agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

dua triangulasi, yaitu triangulasi teknik/metode, dan triangulasi sumber data. Bahwa untuk mencapai standar kredibilitas, setidaknya menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber data.

2. *Transferability* (keteralihan)

Berfungsi membangun keteralihan dalam penelitian dengan uraian rinci. Dengan teknik ini, peneliti akan melaporkan hasil penelitian dengan saekurat dan serinci mungkin, untuk bisa menjawab masalah dari fokus penelitian.

3. *Dependability* (ketergantungan)

Adalah kriteria penilaian tentang bermutu atau tidaknya proses penelitian.

4. *Confirmability* (kepastian)

Adalah kriteria untuk menilai kualitas hasil penelitian dengan perekaman data dan informasi dan hasil interpretasi berupa hasil perekaman wawancara, foto, hasil analisis data, dan catatan proses mulai dari metodologi, dan usaha keabsahan. Penilaian kualitas hasil penelitian dilakukan oleh dosen pembimbing peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya dari perseorangan, lembaga, perusahaan, dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No 457/21 pada November 2002. Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, peraturan pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 33 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dilakukan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Faktor yang pertama fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus menyebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai Negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq, dan wakaf yang terbilang relatif tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada.

Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah (*problem solver*) sosial masyarakat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, profesional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya. Dan seiring waktu, kepercayaan publik semakin menguat dengan spirit kreatifitas dan inovasi, LAZISMU senantiasa memproduksi program-program pendayagunaan yang

mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat yang berkembang. Saat ini, LAZISMU telah tersebar hampir di seluruh Indonesia yang menjadikan program-program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, fokus dan tepat sasaran.

1. Lokasi Kantor Lazismu Kota Medan

Lokasi kantor LAZISMU Kota Medan terletak di Jl. Mandala by pass No. 140 Bantan, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan Sumatera Utara 20224. Merupakan lokasi yang strategis, berdekatan dengan sekolah dan tepat di depan jalan besar. Lokasi juga berdekatan dengan masjid dan mushala.

2. Tujuan Didirikannya LAZISMU antara lain:

- a. Membangkitkan motivasi untuk membantu sesama umat muslim khususnya warga Muhammadiyah yang kurang mampu dari sisi ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas dakwah sosial Muhammadiyah agar lebih terasa secara riil oleh masyarakat khususnya kaum dhuafa.
- c. Menumbuhkan solidaritas gerakan beramal (ZIS) dikalangan warga Muhammadiyah.
- d. Memaksimalkan potensi ZIS warga Muhammadiyah khususnya dan umat Islam pada umumnya untuk dikelola secara profesional dan cerdas pemanfaatannya dalam koridor gerakan dakwah sosial.
- e. Melakukan aksi sosial tepat sebagaimana visi dan misi Muhammadiyah dan LAZISMU Kota Medan.

3. Program LAZISMU Kota Medan antara lain:

Adapun beberapa bentuk program Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam pebdayagunaan dana ZIS terbagi pada beberapa sektor antara lain:

- a. Program LAZISMU Kota Medan dalam sektor Ekonomi:
 - 1) 1.000 UMKM Adalah, program pendirian dan pengembangan usaha yang bergerak di berbagai jenis usaha. Program 1.000 UMKM ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan para mustahik yang ingin

membuka satu jenis usaha namun terkendala oleh ekonomi, maka LAZISMU Kota Medan hadir untuk memenuhi kebutuhan mustahik.

- 2) Pemberdayaan keluarga Aisyiah adalah, gerakan pemberdayaan perempuan melalui pengembangan usaha ekonomi berbasis keluarga, program BUEKA (Bina Usaha Ekonomi Keluarga). Program BUEKA dijalankan melalui strategi pengembangan usaha bersama (Usaha Kelompok Perempuan). Program BUEKA nantinya akan menjadi program kerjasama antara Aisyiyah dan LAZISMU bertanggung jawab untuk berperan aktif dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan perempuan dalam berbagai aspek termasuk aspek mental dan ekonomi. Komitmen tersebut sebagai panggilan Dakwah Amar Makruf Nahi Mungkar sehingga terwujudnya Islam Rahmatan Lil Alamin.
- 3) Pemberdayaan muallaf adalah, program pemberdayaan Bina Muallaf yang bergerak disektor ekonomi dan dakwah, LAZISMU berperan sebagai mitra yang siap mensinergikan kebutuhan bina muallaf tersebut.

b. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Pendidikan:

- 1) *Save Our School* adalah, gerakan penyelamatan dan pembangunan sekolah-sekolah pinggiran melalui pendekatan *integrated Development For Education (IDE)* yakni program penyelamatan sekolah terintegritas yang menggabungkan antara pembangunan infrastruktur dan sarana-sarana sekolah, pengembangan sistem pengajaran, peningkatan kualitas sumber daya guru serta pemberian bestudi bagi pelajar yatim piatu dan pelajar dari keluarga kurang mampu.
- 2) Gerakan Orang Tua Asuh adalah, gerakan kepedulian sosial untuk menjamin keberlangsungan pendidikan anak-anak yatim dan anak dari keluarga dhuafa melalui sistem bestudi pengasuhan. Bentuk program dari gerakan ini adalah pemberian bestudi pada sasaran dalam jangka panjang sehingga para penerima program mampu menyelesaikan studinya dan memungkinkan dapat melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.
- 3) Peduli Guru adalah, program pemberian santunan dan subsidi bagi guru-guru yang bergaji kecil. Selain itu, program peduli guru juga

dikembangkan untuk meningkatkan kompetensinya melalui kursus atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program peduli guru ini nantinya akan bersinergi dengan PD. Aisyiyah dan Manjelis Dikdasmen PD Muhammadiyah Kota Medan.

- 4) Beasiswa Mentari adalah, program pemberdayaan siswa, program pemberdayaan Beasiswa ini di peruntukan bagi mahasiswa yang kurang mampu guna melanjutkan proses pendidikan, dan Beasiswa Mentari memfasilitasi siswa yang kurang mampu tersebut mulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Tingkat Atas (SLTA).

c. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Kesehatan

- 1) Ambulan Siaga adalah, salah satu program pemberdayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, yang dimana LAZISMU menyediakan layanan ambulan gratis bagi masyarakat umum yang terkena musibah, meninggal, kecelakaan dll.
- 2) Indonesia *Mobile Clinic* adalah, salah satu program pendayagunaan *Mobile Clinic* merupakan disektor kesehatan, program ini merupakan salah satu program cek kesehatan gratis bagi masyarakat umum.
- 3) *Ta'awun* Kesehatan adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program *Ta'awun* Kesehatan merupakan program yang lebih mengutamakan kebutuhan korban guna melancarkan aktivitas beribadah dan berusaha.

d. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Sosial dan Kemanusiaan:

- 1) Qurbanmu adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program Qurbanmu di tujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terpinggir, terpencil dan terdalam, kantong-kantong kemiskinan dikawasan pedesaan, pedalaman, padat penduduk, serta kawasan yang dilanda bencana alam dan kemanusiaan baik yang berada dalam negeri maupun luar negeri dengan prinsip merata, adil, dan fokus pada sasaran.
- 2) Ramadhan Berbagi adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program ini akan ditujukan kepada masyarakat melalui pengajian ramadhan, acara berbuka puasa bersama,

dan pembagian secara langsung dilapangan dalam bentuk bingkisan kebutuhan pokok, nutrisi, *school kit*, *family kit*, dan parcel lebaran.

e. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Dakwah:

- 1) *Da'i Mandiri* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Dakwah, program *Da'i Mandiri* merupakan salah satu usaha untuk meringankan beban dan membantu meningkatkan kesejahteraan melau kegiatan Ekonomi, Sosial, Agama, dll.
- 2) *Back To Masjid* adalah, salah satu program yang bergerak disektor dakwah, program ini merupakan salah satu program pendayagunaan mesjid-mesjid yang dalam kondisi rusak guna kelancaran aktivitas masyarakat dalam menunaikan ibadah.

4. Fungsi LAZISMU Kota Medan

Lazismu Kota Medan merupakan salah suatu lembaga yang berfungsi sebagai mediator antara orang yang cukup bertanya dan orang yang kurang mampu. Dalam mekanisme kerjanya, Lazismu Kota Medan memiliki beberapa fasilitas dan sasaran. Beberapa fasilitas tersebut adalah pembayaran zakat tunai, pembayaran via transfer bank dan ATM, bank dalam hal ini adalah semua abnk dalam pembayaran via jaringan ATM Bersama, fasilitas jemput zakat. Sedangkan sasaran Lazismu Kota Medan dengan memberikan zakat kepada delapan asnaf yang berhak menerima zakat yaitu, Fakir, Miskin, amil, Muallaf, Hamba Sahaya, Gharim, Fisabilillah, dan Ibnu Sabil. wilayah penyaluran zakat yang menjadi wilayah penyaluran dana zakat Lazismu Kota Medan adalah Kota Medan.

5. Visi dan Misi LAZISMU Kota Medan

a. Visi

Menjadikan Lembaga Amil Zakat Infak Shadaqah Terpercaya.

b. Misi

- 1) Optimalisasi kualitas pengelolaan zakat, infaq, sedekah yang amanah, profesional dan transparan
- 2) Optimalisasi pendayagunaan zakat, infaq, sedekah yang kreatif, inovatif, dan produktif

3) Optimalisasi pelayanan donator

Adapun bidang usaha Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah Kota Medan ialah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana ZIS dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

1. *Fundraising*

dalam kamus Inggris-Indonesia *fundraising* diartikan sebagai pengumpulan dana atau penghimpunan dana, sedangkan dalam kamus besar Indonesia, yang dimaksud dengan pengumpulan dana ataupun penghimpunan dana adalah proses, cara, pembuatan mengumpulkan, penghimpun, penyerahan. Penghimpunan dana (*fundraising*) dapat diartikan sebagai menghimpun dana dan sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok, organisasi, perusahaan ataupun pemerintah) yang akan digunakan untuk membiayai programkegiatan operasional lembaga yang ada pada akhirnya adalah untuk mencapai misi dan tujuan dari lembaga tersebut. *Fundraising* (penghimpunan dana) dapat pula diartikan sebagai mempengaruhi masyarakat baik perseorangan sebagai individu atau perwakilan masyarakat maupun lembaga agar menyalurkan dananya kepada sebuah organisasi. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi penghimpunan dana (*fundraising*) adalah rencana sebuah proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai, untuk disampaikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Proses mempengaruhi disini yaitu meliputi kegiatan memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu. Dalam kerangka *fundraising*, lembaga harus terus melakukan edukasi, sosialisasi, promosi, dan transfer informasi sehingga menciptakan kesadaran dan kebutuhan kepada calon donatur, untuk melakukan kegiatan program atau yang berhubungan dengan pengelolaan kerja sebuah lembaga. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari penghimpunan dana di suatu lembaga, maka dibutuhkan suatu strategi dan pendekatan yang tepat serta harus menentukan arahan yang benar demi keberlanjutan langkah berikutnya.

Namun, tanpa strategi yang kuat dalam menjalankan penghimpunan dana maka tidak akan maksimal dalam memperoleh dana.

2. Operasional Keuangan

Manajemen keuangan LAZISNU Kota Medan meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian dana untuk memenuhi ketentuan Syar'i dan pembatasan dari donatur serta terwujudnya efisiensi dan efektivitas dana.

a. Jenis Sumber Dana:

- 1) Zakat
- 2) Infaq/Shadaqoh
- 3) Wakaf
- 4) Dana Kemanusiaan
- 5) Dana Khusus
- 6) Dana Infaq Khusus

b. Sifat Penyaluran:

- 1) Bantuan Sesaat
- 2) Pemberdayaan

c. Prosedur Penerimaan Dana:

- 1) Setiap penerimaan dana harus dilengkapi dengan bukti penerimaan dan diterima oleh petugas yang berwenang/*finance*/kasir dan langsung dilakukan pencatatan.
- 2) Dana hasil jemput donasi harus segera diserahkan ke kasir dan dilakukan pencatatannya.
- 3) *Finance*/kasir ataupun *accounting* memberikan ucapan terimakasih kepada donatur yang telah mempercayakan dananya ke ZIS.
- 4) *Finance*/kasir ataupun *accounting* membuat catatan atas penerimaan kas kedalam daftar donatur untuk dipublikasikan malalui media ZIS.
- 5) Setiap penerimaan dana langsung dibuat pembukaan lengkap oleh *accounting* maksimal satu hari kerja setelah penyerahan data dari *finance*/kasir.

d. Prosedur Pengeluaran Dana:

- 1) Setiap pengeluaran dana harus melalui mekanisme yaitu: pertama, pengajuan proposal dari pihak II diproses maksimal 14 hari kerja, pencairan dana dilakukan setelah ada persetujuan dari badan pengurus. Kedua, pengajuan memo program dilakukan oleh masing-masing manajer program dengan persetujuan pengurus atau tanpa persetujuan pengurus dengan catatan program tersebut telah disepakati lewat mekanisme rapat lainnya yang dapat dipertanggung jawabkan.
 - 2) Setiap pengeluaran dana harus ditetapkan siapa yang berhak menerima dana tersebut agar dapat dipertanggung jawabkan.
 - 3) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan oleh petugas yang berwenang dalam hal *finance*/kasir atau yang diberi mandat dan langsung dilakukan pencatatan.
 - 4) Setiap pengeluaran dana melalui memo khusus seperti telpon ataupun sms harus segera dibuatkan berita acara dan dokumen lengkap yang ditanda tangani oleh manajer ataupun badan pengurus.
 - 5) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan pembukaan lengkap oleh *accounting* maksimal dua hari kerja setelah penyerahan data dari *finance* /kasir.
- e. Pertanggung Jawaban
- 1) Setiap penggunaan dana harus ada pertanggung jawaban secara tertulis lengkap dan sah. Pertanggung jawaban harus sesuai dengan syariah dana aturan lembaga.
 - 2) Setiap penggunaan dana non program harus dipertanggung jawabkan maksimal dua hari kerja setelah transaksi.
 - 3) Setiap dana program harus dipertanggung jawabkan maksimal tujuh hari kerja setelah program selesai.
- f. Pendanaan dan Penghapusan Barang
- 1) Penghapusan barang dilakukan jika secara teknis tidak dapat digunakan.
 - 2) Setiap penghapusan barang harus dibuatkan daftarnya.

- 3) Penghapusan barang terlebih dahulu dilakukan melalui mekanisme rapat pengurus.
- g. Laporan Keuangan
- Laporan keuangan diterbitkan setiap bulan oleh *accounting* yang meliputi:
- 1) Laporan Neraca
 - 2) Laporan Sumber dan Penggunaan Dana
 - 3) Laporan Perubahan Dana Termanfaatkan
 - 4) Laporan Arus Kas
 - 5) Catatan atas Laporan Keuangan
- h. Pengendalian dan Pengawasan Keuangan
- 1) Setiap pengeluaran dana harus berdasarkan anggaran belanja yang telah ditetapkan.
 - 2) Setiap bulan *accounting* melakukan kas opname dan membuat berita acara kas opname yang ditandatangani oleh *finance/kasir*, *accounting* serta manajer atau badan pengurus.
 - 3) Audit internal dilakukan oleh manajer ataupun oleh badan pengurus.
- i. Perangkat Pembukuan
- 1) Bukti Transaksi
 - a) Bukti Transaksi Penerimaan
 - b) Bukti Transaksi Pengeluaran
 - 2) Perangkat lain:
 - a) Buku Kas dan Buku Bank
 - b) Kartu Anggaran
 - c) Kartu Harta/Inventaris

6. Logo dan Makna LAZISMU Kota Medan



Gambar 4.2 Logo Perusahaan

Pada setiap instansi atau perusahaan masing-masing memiliki logo dan makna tersendiri, yang mana logo tersebut menandakan identitas suatu perusahaan yang berdiri dan memiliki tujuan yang bermakna didalam lo tersebut. Pada gambar diatas terdapat logo LAZISMU Kota Medan yang memiliki arti sebagai: Logo LAZISMU secara visual terdiri dari 8 butir padi yang tersusun melingkar. Satu pada butir padi mengarahkan keatas sebagai simbol tauhid dan juga sedekah terbaik ke Allah yang akan tumbuh menjadi 7,700 (digambarkan dengan 7 butir padi lainnya yang saling terkait), 8 butir padi juga memberikan makna dan memberi manfaat ke 8 arah mata angin seluru penjuru dunia ber lambangkan *Rahmatan Lil Alamin*. Warna orange melambangkan warna matahari yang mengacu pada Muhammadiyah, sekaligus spirit dan passion untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khoirot*). Logo LAZISMU terdiri dari logo type “LAZISMU”, logo gram/symbol 8 butir padi” dan tagline “memberi untuk negeri”. Logo gram dan logo type tersebut merupakan logo yang tidak bisa terpisahkan.

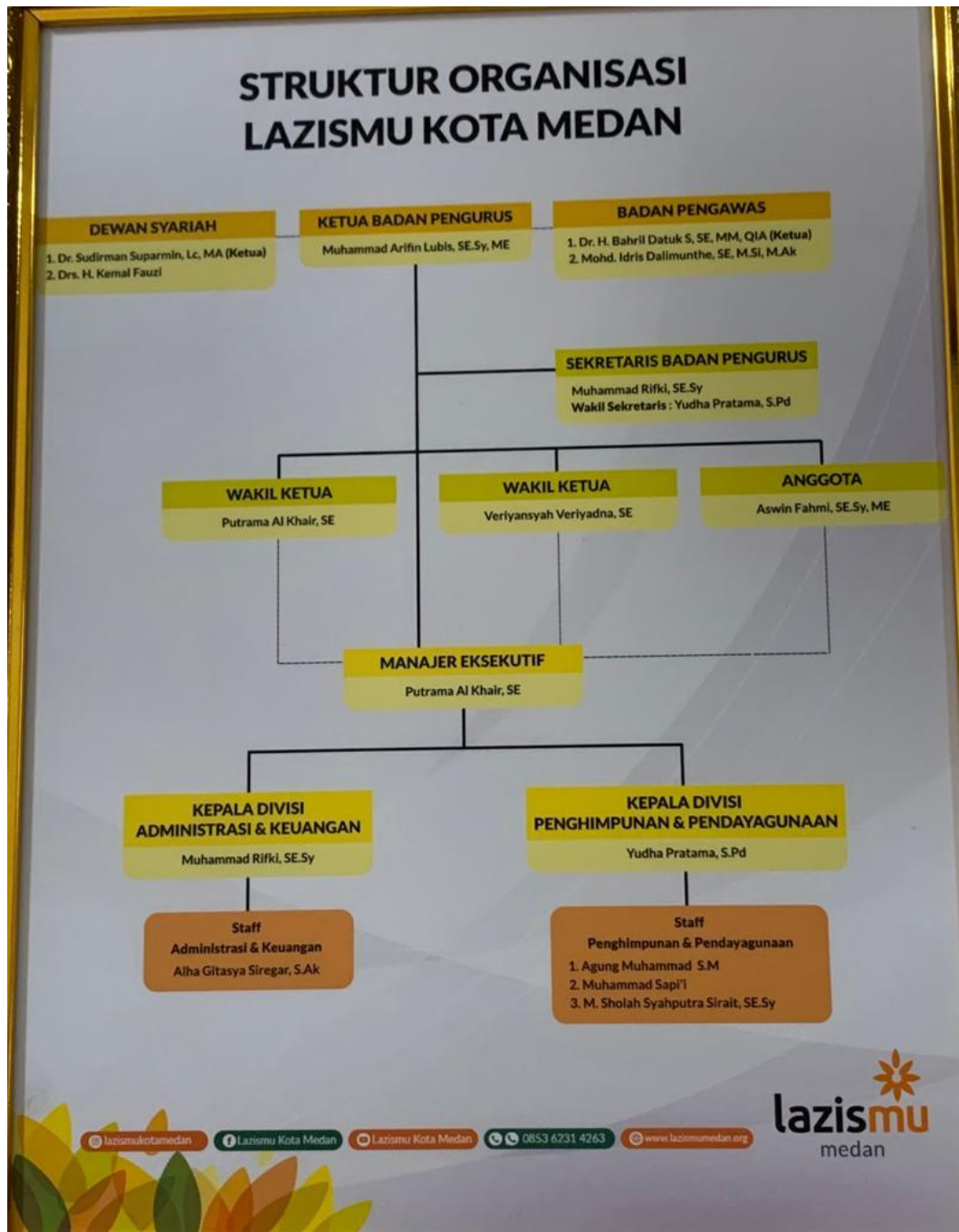
7. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

a. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dan orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana srtuktur organisasi menyatakan alat dan cara kerja mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan ke arah mencapai tujuan. Suatu organisasi yang baik akan menimbulkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam bekerja agar didapat tenaga kerja yang terampil, efesien dan kreatif.

Oleh karena itu struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga Sumber Daya Manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengadilan intern melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi dan menurut bagian-bagian yang ada didalam perusahaan. Belum ada strutur organisasi yang ideal bentuknya yang dapat digunakan pada sebuah badan atau lembaga usaha yang berjalan melainkan masing-masing badan usaha membuat struktur organisasi sendiri secara khusus sesuai dengan yang diemban.

Berdasarkan uraian diatas maka struktur organisasi LAZISMU Kota Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

b. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas atau pekerjaan adalah seperangkat fungsi dan tugas tanggung jawab yang dijabarkan ke dalam kegiatan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah suatu penyatuan tertulis tentang apa yang senyatanya dilakukan oleh pemegang jabatan., bagaimana melakukannya, dan dalam kondisi seperti apa jabatan tersebut dilaksanakan. Informasi ini pada gilirannya akan digunakan untuk menulis spesifikasi jabatan, yaitu daftar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan secara memuaskan. Pembuatan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan.

Deskripsi jabatan sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dan jenis-jenis yang dilaksanakan oleh pemimpin dan lain sebagainya.

1) Dewan Syariah

Dewan syariah adalah orang yang bertugas memberikan fatwa, saran dan rekomendasi tentang ketentuan syariah, pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.

Tugas Pokok:

- a) Menetapkan, memutuskan dan mengeluarkan rekomendasi dan fatwa pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.
- b) Menampung, mengkaji dan menyampaikan pendapat tentang hukum dan pemahaman pengelolaan zakat.

2) Badan Pengawas

Badan pengawas adalah orang yang bertugas melaksanakan pengawasan internal atas operasional kegiatan yang dilakukan Badan Pengurus.

Tugas Pokok:

- a) Melakukan pengawasan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengelolaan LAZIS kepada Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.

- b) Mengeluarkan rekomendasi dan penilaian terhadap kinerja Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.

3) **Badan Pengurus**

Tugas Pokok:

- **Ketua**

- a) Memimpin rapat-rapat yang dilaksanakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqoh (LAZISMU) .
- b) Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Badan Pelaksana (eksekutif).
- c) Dapat menyetujui dan memerintahkan realisasi atau pembayaran bantuan dan pembiayaan program yang telah ditetapkan dengan atau tanpa melalui persetujuan rapat Badan Pengurus.
- d) Bersama sekretaris menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan.
- e) Sendiri atau bersama sekretaris bertindak untuk dan atas nama Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqoh (LAZISMU) mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
- f) Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqoh (LAZISMU).
- g) Bersama dengan pengurus membuat laporan dan mempertanggung jawabkan kepada PP Muhammadiyah.

- **Wakil Ketua**

- a) Memimpin rapat yang dilaksanakan Lembaga amil Zakat, Infaq dan Shadaqoh (LAZISMU) apabila ketua berhalangan.
- b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Direktur Penghimpunan atau Direktur Pendayagunaan atau Direktur Keuangan.
- c) Diminta dan tidak diminta, dapat memberikan pertimbangan kepada Ketua ketika hendak mengambil keputusan yang berhubungan dengan operasional organisasi dan pelaksanaan program.

- d) Mewakili LAZISMU untuk menghadiri undangan pihak lain apabila Ketua berhalangan yang dilegalkan dengan surat tugas atau surat mandat.
 - e) Bersama sekretaris dapat menandatangani surat-surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.
- **Sekretaris**
- a) Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU apabila Ketua berhalangan.
 - b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan Operasionalisasi Kantor, Administrasi dan Kesekretariatan Umum LAZISMU.
 - c) Bersama Ketua dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISMU mengadakan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain.
 - d) Bersama Ketua menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan dan Surat Keputusan Pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) LAZISMU.
 - e) Bersama wakil ketua atau sekretaris dapat menandatangani surat-surat Organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.
- 4) Badan Pelaksana
- **Direktur**
- a) Merencanakan, merancang seluruh program kelembagaan kemudian disampaikan kepada Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus untuk mendapat persetujuan dan pengesahan.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
 - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh seluruh direktur program.
 - d) Membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pengurus secara periodik satu tahun sekali.

- e) Dapat menyetujui memerintahkan realisasi pembayaran program atau bantuan yang besarnya atau nilainya telah ditentukan, tanpa atau dengan persetujuan Badan Pengurus terlebih dahulu.

- **Penghimpunan**

- a) Merencanakan dan merancang program penghimpun dana dan pelayanan LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
- b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program penghimpunan LAZISMU yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
- c) Bertanggungjawab atas segala pelaksanaan program penghimpunan.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada direktur.
- e) Direktur program penghimpunan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.

- **Pendayagunaan**

- a) Merencanakan dan merancang program pendayagunaan kemudian diusulkan kepada Direktur.
- b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program pendayagunaan yang telah mendapat persetujuan dari Wakil Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pelaksana.
- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program pendayagunaan.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
- e) Program pendayagunaan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.

- **Keuangan**

- a) Merencanakan dan merancang program keuangan dan akuntansi LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
- b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasi pelaksanaan seluruh keuangan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.

- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan keuangan dan akuntansi program.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
- e) Direktur Program Keuangan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.

- **Administrasi dan Kesekretariatan**

- a) Bersama Sekretaris dan Direktur merencanakan dan merancang kebutuhan kantor dan kesekretariatan.
- b) Menata dan mengorganisasikan pelaksanaan administrasi dan distribusi surat menyurat dan kearsipan.
- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan kebutuhan kantor dan kesekretariatan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 24 Mei 2023 di Lazismu Kota Medan. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Putrama Al Khair Selaku Manajer di Lazismu Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen SDM Islami pada Lazismu Kota Medan , untuk mengetahui bagaimana konsep manajemen SDM Islami dalam mengelola Lazismu Kota Medan, untuk mengetahui faktor-faktor keberhasilan lembaga dan juga untuk mengetahui peran manajemen SDM dalam pengelolaan suatu lembaga di Lazismu Kota Medan. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan proses wawancara dengan satu responden di Lazismu Kota Medan.

Berikut merupakan hasil wawancara yang disampaikan oleh responden penelitian guna menjawab masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian ini:

Responden 1:

Bapak Putrama Al Khair : *“Penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan breafing disetiap pagi.*

Sebelum melakukan breafing pagi Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memberikan pelatihan dalam bentuk keterampilan tetapi juga mengembangkan pendalaman terhadap agama sehingga menjadikan lembaga tersebut juga berperan dalam dakwah keIslaman pada karyawan secara internal dan kepada masyarakat secara eksternal”.

“Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga yaitu dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam. Karena manajemen sumber daya manusia islam adalah mengacu pada apa yang di contohkan Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah”.

“Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini intinya adalah dari kerja sama, karena didalam suatu organisasi semua akan saling berkaitan satu sama lain jadi suatu penghargaan, prestasi dan keberhasilan tidak dilakukan oleh satu orang melainkan dari kerja sama yang baik karena semua posisi yang ada di lembaga ini saling berpengaruh”.

“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Medan sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai. Selain itu keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dan faktor dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi”.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penelitian ini dapat menjawab masalah-masalah dari tujuan penelitian berikut ini:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Lazismu Kota Medan

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami yaitu sesuai dengan nilai akhlak. Nilai akhlak merupakan suatu sifat berharga dari suatu proses menjadikan pribadi seseorang bersikap santun dalam kehidupan seseorang dapat membentuk karakter. Di Lazismu Kota Medan pimpinan menerapkan nilai tersebut

dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan *breafing* disetiap pagi. Sebelum melakukan *breafing* pagi Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya diberikan dalam bentuk keterampilan tetapi juga mengembangkan pendalaman terhadap agama sehingga menjadikan lembaga tersebut juga berperan dalam dakwah keIslaman pada karyawan secara internal dan kepada masyarakat secara eksternal. Sampai saat ini Lazismu sudah menerapkan manajemen SDM Islami dengan optimal, akan tetapi optimal atau tidaknya sistem pengelolaan itu berada pada masing-masing orang yang menilainya.

2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam mengelola Lazismu Kota Medan

Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga ialah membentuk manusia yang berakhlak mulia dan senantiasa menyembah dan mencari Ridho Allah SWT dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an, kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam. Karena manajemen sumber daya manusia Islam adalah mengacu pada apa yang di contohkan Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah.

3. Faktor-Faktor Keberhasilan atau Prestasi Lazismu Kota Medan

Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini yang paling penting adalah dari kerja sama, karena didalam suatu organisasi semua akan saling berkaitan satu sama

lain jadi, suatu penghargaan, prestasi dan keberhasilan tidak dilakukan oleh satu orang melainkan dari kerja sama yang baik karena semua posisi yang ada di lembaga itu saling berpengaruh. Adapun faktor-faktor keberhasilan lainnya yaitu adanya visi, misi dan tujuan yang jelas serta adanya sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang berkualitas tidak hanya dari penguasaan materi atau ilmu pengetahuan sesuai bidang studi yang diajarkan, tetapi juga dilihat dari kepribadian, semangat pengabdian serta kreatifitas dan loyalitas individu itu sendiri.

4. Peran Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Pengelolaan Kelembagaan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Medan sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan serta mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai. Selain itu keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dan faktor dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Adapun peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lembaga pada lazismu kota medan secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Kerja sama
- b. Mengatur keanggotaan
- c. Membangun kapasitas lembaga
- d. Evaluasi kinerja karyawan
- e. Mengatasi masalah

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi baik perusahaan ataupun lembaga. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Secara garis besar manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil wawancara didapat kesimpulan bahwa:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia pada lazismu Kota Medan telah diterapkan dengan optimal. Manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan *breafing* disetiap pagi. Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT.
2. Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga yaitu dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam.
3. Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini yang paling penting adalah dari kerja sama yang baik antar karyawan.
4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai.

B. Saran

1. Bagi lembaga

Lazismu Kota Medan diharapkan dapat mensosialisasikan manajemen sumber daya manusia Islami kepada lembaga-lembaga lainnya agar dapat menyebarkan manfaat baik dari pada manajemen sumber daya manusia Islami yang telah diterapkan. Agar lembaga Islam lainnya dapat cepat meningkat dan membantu tugas dakwah dalam Islam lebih luas kepada masyarakat. Selain itu Lazismu diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dengan sumber daya manusia yang Islami.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat melakukan penyempurnaan terhadap penelitian yang telah dilakukan agar penelitian yang dimiliki lebih baik dan maksimal.

3. Bagi Universitas

Peneliti berharap universitas menyediakan buku, majalah, artikel atau jurnal dalam bentuk lainnya yang lebih lengkap dan bervariasi untuk kebutuhan referensi mahasiswa.

DAFTAR PUSTKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>

Admi Sanwari Tambunan. (2021). Peran Manajemen sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern Tahfidzil Qur'an)

Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.

Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115–128. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.650>

B Yusuf, MNR Al Arif, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.

Chusna, N. (2017). Analisis penerapan manajemen sumber daya islami dalam pengelolaan tenaga kerja. *Skripsi*.

Danilo Gomes de Arruda. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BAnk Rakyat Indonesia Cabang Binjai.

Hartanti, T. (2020). *AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF*

ISLAM Oleh : TIWI HARTANTI NPM . 1602100197 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1441 H / 2020 M.

iii, B. A. B., & Penelitian, A. D. (2009). *Francisca Nike Widiarni, 2013 Intensi Untuk Mengikuti Kegiatan Organisasi Sosial Pada Pensiunan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu.* 37–40.

Jayadi, Y. (2013). Landasan Teori Kelembagaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif.* PT Remaja Rosdakarya.

M Siregar. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN SKRIPSI Oleh : AJI PANGESTU PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN. *Skripsi.*

M Qarib, SPI Zailani, M Pasaribu, R Harfiani (2022). Panduan Penulisan Skripsi FAI UMSU

M Zamroni, (2019) Analisis Faktor-Faktor Keberhasilan Lembaga Pendidikan

Saputro, A. D., & Rois, A. K. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo. *Al-'Adalah*, 14(1), 181. <https://doi.org/10.24042/adalah.v14i1.2134>

S Amsari. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus LAZISMU Pusat). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v1i2.3191>

Setiyawan. (2013). Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Umanansyah, Z. (2015). *Aplikasi Fungsi-fungsi Manajemen di Bank Sampah*

Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya. 22–46. <http://digilib.uinsby.ac.id/4084/>

Yani, mia esti. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga. *Repository.Uinjkt.Ac.Id.*

LAMPIRAN

WAWANCARA I:

Nama Informan : Putrama Al Khair
 Jabatan : Manajer LAZISMU Kota Medan
 Pendidikan Terakhir : Sarjana Akuntansi
 Hari/Tanggal : Rabu, 24 Mei 2023
 Jam : 10.00 WIB
 Tempat Wawancara : LAZISMU Kota Medan
 Topik Wawancara : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
 Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota
 Medan

	Materi wawancara
Peneliti (Putri Handayani)	Apa saja tugas dari seorang manajer di lembaga ini?
Responden (Putrama Al Khair)	Tugas dari seorang manajer pada lembaga ini yaitu melakukan perencanaan, memberikan pelatihan dan pengembangan pada para pekerja, rekrutmen karyawan, dan mengimplementasikan apa yang menjadi visi dan misi lembaga agar tercapai berdasarkan tujuan lembaga ini.
Peneliti (Putri Handayani)	Bagaimana penerapan manajemen SDM Islami pada lembaga ini?

Responden (Putrama Al Khair)	Penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan breafing disetiap pagi Sebelum melakukan breafing pagi Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memberikan pelatihan dalam bentuk keterampilan tetapi juga mengembangkan pendalaman terhadap agama sehingga menjadikan lembaga tersebut juga berperan dalam dakwah keIslaman pada karyawan secara internal dan kepada masyarakat secara eksternal.
Peneliti (Putri Handayani)	Apa saja hal yang menjadi kesulitan dalam melakukan penerapan manajemen SDM Islami di lembaga ini?
Responden (Putrama Al Khair)	Sejauh ini belum ada kesulitan dalam melakukan penerapan manajemen SDM Islami karena pada dasarnya lembaga ini merupakan lembaga syariah yang semua kegiatannya merupakan kegiatan Islami.
Peneliti (Putri Handayani)	Upaya apa saja yang dilakukan dalam merekrut SDM yang baru?

Responden (Putrama Al Khair)	Untuk merekrut kita lebih selektif kepada individunya bukan dari apa yang dia tuliskan, karena potensi berbeda-beda sehingga kami menilai tidak berdasarkan angka melainkan individunya itu sendiri.
Peneliti (Putri handayani)	Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas apa saja yang harus dilakukan?
Responden (Putrama Al Khair)	Yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan-pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dengan cara mengedukasi setiap sumber daya manusia yang ada pada lembaga ini.
Peneliti (Putri Handayani)	Apa saja faktor-faktor keberhasilan pada lembaga ini?
Responden (Putrama Al Khair)	Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini intinya adalah dari kerja sama, karena didalam suatu organisasi semua akan saling berkaitan satu sama lain jdi suatu penghargaan, prestasi dan keberhasilan tidak dilakukan oleh satu orang melainkan dari kerja sama yang baik karena semua posisi yang ada di lembaga ini saling berpengaruh
Peneliti (Putri Handayani)	Bagaimana Peran Manajemen SDM Islami dalam pengelolaan lembaga ini?
Responden (Putrama Al Khair)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Medan sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika

	<p>tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai. Selain itu keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dan faktor dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi.</p>
Peneliti (Putri Handayani)	<p>Bagaimana konsep manajemen Islami dalam mengelola Lazismu?</p>
Responden (Putrama Al Khair)	<p>Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga yaitu dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam. Karena manajemen sumber daya manusia islam adalah mengacu pada apa yang di contohkan Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah</p>

Foto Dokumentasi



Observasi awal





Wawancara dengan bapak Putrama Al Khair selaku manajer operasional
LAZISMU Kota Medan





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No 89/SK/AN-PT/Aku/TT/01/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Bari No 3 Medan 20134 Telp (061) 6622400 Fax (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

UIN (Universitas Islam Negeri) adalah lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan tinggi Islam di Indonesia.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth :
 Dekan FAI UMSU

18 Jumadil Awal 1444 H
 12 Desember 2022 M

Di -
 Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Putri Handayani
 Npm : 1901280094
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,53



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Peran Manajemen SDM Islami dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada Lazizmu Kota Medan	 16-12-2022	Alfi Amalia M.H. 	 26/12/22
2	Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Prilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa (studi kasus pada mahasiswa MBS FAI UMSU)	-	-	-
3	Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Suzuki (studi kasus pada masyarakat Jl. Ambai Kec. Medan Tembung)	-	-	-

NB : Mahasiswa yang bersangkutan sudah membawakan dan menandatangani surat permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

Putri Handayani

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. : 092.BP/III.17/G/2023
Lamp : -
Hal : **Surat Balasan Izin Riset**

Medan, 23 Syawal 1444 H
13 Mei 2023 M

Kepada Yth,
Pimpinan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.,

Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan telah menerima surat dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 326/IL.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 14 Maret 2023 M perihal: *Izin Riset*, berdasarkan keputusan Pimpinan LAZISMU Kota Medan dengan ini memberikan Izin Riset kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Nama : PUTRI HANDAYANI
NPM : 1901280094
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi/ T.A : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI
DALAM PENGELOLAAN KELEMBAGAAN PADA LAZISMU
KOTA MEDAN

Demikian Surat balasan Izin Riset ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, seraya berdoa kiranya Allah SWT meridhoi atas segala usaha dan upaya yang kita lakukan. Aamiin.

**BADAN PENGURUS
LAZIS MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN**

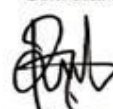
Ketua



Muhammad Arifin Lubis, S.E.Sy, M.E
NKTAM: 1.226.458



Sekretaris



Muhammad Rifki, S.E.Sy
NKTAM: 1.287.122

Kantor LAZISMU Kota Medan,
Jl. Mandala by Pass No.140-A,
Medan 20224, 0853-6231-4263.
Email : lazismukotamedan@gmail.com



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

Nama Mahasiswa : Putri Handayani
Npm : 1901280094
Semester : VII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Manajemen SDM Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28 Desember 2022	BAB I : - Perbaiki Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Identifikasi Masalah, Cover, Spasi, Daftar Isi, Typo	Al	
05 Januari 2023	BAB II dan III : - Tambahkan Teori, Perbaiki Typo - Tambahkan Referensi	Al	
20 Februari 2023	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki Typo	Al	
24 Februari 2023	Aec	Al	

Medan, 24 Februari 2023



Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

Scanned with CamScanner



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disertakan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu 11 Maret 2023 M dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Handayani
Npm : 1901280094
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

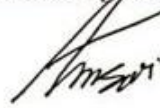
Medan, 11 Maret 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E., Sy., M.Si)

Pembimbing


(Alfi Amalia S.E.I.M.E.I)

Pembahas


(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Diketahui/ Ditetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I



D. Nailani, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Husri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
<http://fai.unsu.ac.id> fai@unsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Sabtu 11 Maret 2023 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Handayani
 Npm : 1901280094
 Semester : VIII
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	- Perbaikan tulisan salah ketik - Perbaikan rumusan masalah
Bab II	- Perbaikan kutipan teori
Bab III	- Perbaikan tulisan asing
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 11 Maret 2023

Tim Seminar

Ketua


 (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris


 (Syahrul Amsari, S.E., Sy., M.Si)

Pembimbing


 (Alfi Amalia S.E.I., M.E.I)

Pembahas


 (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ditanggungjawabkan oleh seluruh sivitas akademika
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [fai@umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

Nama Mahasiswa : Putri Handayani
Npm : 1901280094
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Manajemen SDM Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
09/6 - 2023	- Mendesain pertanyaan untuk wawancara penelitian.	Al	
29/5 - 2023	- Memperbaiki format penulisan - Perbaiki Abstrak, Daftar Tabel, Daftar Gambar.	Al	
20/6 - 2023	- Perbaiki Referensi, Typo, lampiran.	Al	
22/6 - 2023	Acc Sidang	Al	

Medan, 22 Juni 2023



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

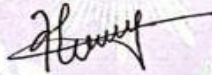
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA MAHASISWA : Putri Handayani
 NPM : 1901280094
 PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
 JUDUL SKRIPSI : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
 Dalam Pengelolaan Kelambagaan Pada LAZISMU
 Kota Medan.

Medan, 22 Juni 2023

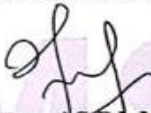
Pembimbing



Alfi Amalia S.E.I, M.E.I

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Putri Handayani
Tempat & tanggal lahir : Kuala Beringin, 25 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Dusun VI Hidup Baru, Kab. Labuhan Batu Utara
Kec. Kualuh Hulu, Prov Sumatera Utara
No HP : 083802232715
Email : putrihandayani70@gmail.com
Nama Ayah : Andik
Nama Ibu : Suliah

Pendidikan Formal :

1. Mis Al-Ridho Kuala Beringin tahun 2007-2013
2. MTS Asyarif Kuala Beringin tahun 2013-2016
3. SMAS Kesuma Bangsa Londut tahun 2016-2019
4. Diterima sebagai mahasiswa S1 Program Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019