

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
(SDI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
LAZISMU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

ODYLIA AZHURA WARMAN

NPM : 1801280141



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila 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 [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

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 : Assoc. Prof. Dr Hj. Siti Mujiatun., SE., M.M

Nama Mahasiswa : Odylia Azhura Warman
Npm : 1801280141
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
29/20. /9	Perbaiki sesuai arahan - Konsistensi Penulisan - Hasil Penelitian - Pembahasan - Kesimpulan & Saran - Daftar Kutipan Mendelay		
3/22. /10	Perbaiki sesuai arahan - Pembahasan - Kesimpulan & Saran - Sitasi Doser		
4/22. /10	Acc. Proses lanjut.		

Medan, 04 - Oktober - 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr Hj. Siti Mujiatun., SE., M.M

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Odylia Azhura Warman**
NPM : **1801280141**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN**

Medan 04 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya
Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 04 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku tersayang

Ayahanda Joni Warman

(Almh) Ibunda Wan Khairun Hayati

Ibunda Oni Suriyani

**Adik tercinta Alya Rifa Warman, Rahma Nafillia Warman, Arsy Surya Putra,
Muhammad Alfatih, Arsyaka Surya Warman**

Dan

**Bestie saya Diana Yuslia Soha, Sindi Arista, Safira Manda Sari Sri Rezeki, Ayu Sari
Kartika, Hida Yati, Raina Sari Mahdan, Muhammad Fajri, Fahmi Azhar Nst, Yang
Sudah menemani dan mendengarkan keluh kesah saya selama mengerjakan skripsi ini**

**Teruntuk Keluarga besar Afart dan Sok Sibuk yang sudah Bersama dan menjadi 2
keluarga yang saling support.**

Terima kasih selalu ada



Motto

**"Jika kamu tak dapat melakukan hal yang
besar, lakukan dari hal kecil namun dengan
cara yang hebat"**

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA LAZISMU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

ODYLIA AZHURA WARMAN
NPM : 1801280141

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN ORISINILITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Oktober 2022

Yang menandatangani



ODYLIA AZHURA WARMAN
NPM: 1801280141

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA LAZISMU KOTA MEDAN.**

Oleh :

ODYLIA AZHURA WARMAN
NPM : 1801280141

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

Medan, 03 Oktober 2022

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Medan, 04 Oktober 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n. Odylia Azhura Warman

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Odylia Azhura Warman** yang berjudul "**Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

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

Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan 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 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	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik (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
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

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

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. Huruf 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
’-ئ	Fathah	Ai	a dan i
’-و	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كَتَبَ
- fa“ala : فَعَمَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Madadah

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

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وِ	Dammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- qāla : قَم
- raā : زو
- qīla : قَم

d. Tamarbuta

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

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

Contoh :

- Rauḍah al-alfāl - rauḍatul alfāl : روضت ازطنب
- al-Madīnah al-munawwarah : از دَنان ُوزة

– طهحت : alḥah

e. Syaddah (tasydid)

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

Contoh :

- Rabbanā : رَبُّ
- nazzala : نَزَلَ
- al-birr :: اَبْس
- al-hajj :: ح

f. Kata Sandang

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

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasi bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti.
- 2) Kata Sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sepang.

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'khuzūna : تَحْرُوْ
- an-nau' : اَنْىء
- syai'un : شىء
- inna : اِنَّا
- umirtu : اىبث
- akala : اكم

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 dirangkaikan 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 dan permulaan kalimat. Bilanama 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
- Innaawwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu

- 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 :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami''an
- Lillahi-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

Odylia Azhura Warman, 1801280141. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN.

Tujuan penelitian yang diteliti adalah Untuk mengetahui system pelatihan apa saja yang dilakukan di lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan.

Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kualitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara/interview, yaitu dialog tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dokumentasi, yaitu catatan rekaman data-data yang telah berlaku. Dokumentasi dilakukan dengan mencari data tentang hal-hal yang terkait pada penelitian, baik dalam bentuk tulisan seperti buku, majalah, jurnal, dokumen, laporan dan lainnya maupun dalam bentuk gambar.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan Pengembangan sumber daya insani merupakan pokok utama yang harus ditekankan di perusahaan baik itu individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Lazismu Kota Medan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya, sumber daya insani memiliki peranan yang sangat penting, karena akan muncul ide, keputusan, maupun inovasi yang akan menentukan langkah perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan, Kinerja

ABSTRACT

Odylia Azhura Warman, 1801280141. Strategy Analysis of Human Resource Development (SDI) in Improving Employee Performance at LAZISMU MEDAN CITY.

The purpose of the research studied is to find out what training systems are carried out in Lazismu Medan City, To find out monitoring of employee performance appraisals at Lazismu Medan City, To find out factors supporting and inhibiting performance at Lazismu Medan City, To determine Employee Performance Development Strategies at Lazismu City Medan.

Research Methods This thesis is a type of qualitative research, data collection techniques using interviews / interviews, namely direct question and answer dialogue between researchers and research respondents. Documentation, which is a record of data that has been valid. Documentation is done by looking for data about matters related to research, both in written form such as books, magazines, journals, documents, reports and others as well as in the form of images.

The results of this study indicate that the development of human resources is the main point that must be emphasized in the company, either individually or by employees or as a group, which is very much needed by the company. Lazismu Medan City relies on employees as resources to carry out operational activities properly. Compared to other resources, human resources have a very important role, because ideas, decisions, and innovations will emerge that will determine the company's steps. Not only that, employees must have a work ethic and awareness to work together and be able to support the strategic interests of the company by preparing creative minds, intelligent emotions, character, behavior, knowledge, and skills to support all community needs.

Keywords : Strategy, Development, Performance

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amin Ya Robbal'alamin.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta do'a yang tidak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :


1. Kepada Ayahanda tercinta Joni Warman dan Ibunda tercinta Oni Suryani atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun material yang telah diberikan kepada penulis.
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.ZailaniS.Pd.I.,MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Munawir Pasaribu, M.A 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.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy.,M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun,.S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang berguna bagi penulis dalam laporan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan maupun ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman terkhusus teman-teman kelas B1 Pagi Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018 yang banyak membantu dan mendoakan penulis.

Demikian skripsi ini diperbuat semoga bermanfaat bagi para pembaca.
Terimakasih untuk semua dukungan dan doa yang telah diberikan oleh berbagai pihak.

Medan , Oktober 2022

Penulis



ODYLIA AZHURA WARMAN

NPM : 1801280141

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Kajian Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Rencana Penelitian.....	31
B. Tmpat Dan Waktu Penelitian.....	32
C. Kehadiran Penelitian	33

D. Tahapan Penelitian.....	33
E. Data Dan Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	35
H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	38
1. Sejarah Singkat Lazismu Kota Medan Sumatera Utara	38
2. Lokasi kantor Lazismu kota Medan	38
3. Visi Dan Misi Lazismu Kota Medan Sumatera Utara.....	39
4. Tujuan Lazismu Kota Medan Sumatera Utara	39
5. Program-Program Lazismu	39
6. Fungsi Lazismu Kota Medan.....	42
7. Logo dan Makna Lazismu Kota Medan	42
8. Struktur Organisasi Perusahaan Dan Deskripsi Tugas.....	44
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur para pelaku bisnis. ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin tradisional. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya. Tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. (E Sutrisno, 2011)

Persaingan antar perusahaan semakin tajam, oleh karena itu, perusahaan membutuhkan strategi bagaimana cara bersaing sehat, mantap dan dapat menaikkan nama perusahaan dikalangan dunia bisnis. Strategi ini diatur pada sistem yang biasa disebut dengan management dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua hal ini akan diatur oleh orang yang berwenang memegang kekuasaan ini, yang disebut dengan manajer. Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Usman Effendi, 2014)

Kualitas suatu organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi apapun, baik kecil maupun besar. Yakni, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan memiliki motivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan- tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan semakin dinamis.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan dan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu

dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya. (Prof Dr Wibowo, 2013)

Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Allah memiliki tujuan utama. Oleh karena itu, manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek perusahaan, dalam pandangan ekonomi islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon dan menetapkan pegawai Perusahaan berdasarkan pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai firman Allah SWT :

مِنَاسْتَأْجِرْتَهُ فَخَيْرٌ بِكُمْ وَ إِنْ أَسْتَأْجِرْتَهُ يَأْتِ إِحْدَهُمَا قَوْلٌ

Artinya : *“karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat dipercaya”* (Q.S al-Qashas[28]: (26)

Semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan Heteroginitas angkatan kerja, pelonjakan biaya- biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang sangat besar pada masalah MSDM. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola SDM yang ada dalam organisasi yang efektif akan menghapuskan praktik yang tidak efektif (Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, 2015)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi besar

dalam dibanding dengan faktor yang lain. Agar mampu bersaing dan berkembang pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai strategi utama organisasi. Pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya didalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau karyawan lini perakitan. Program pengembangan yang berupa pendidikan dan pelatihan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. (Kaswan, 2011)

Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat. Salah satu strategi perusahaan, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. (Oemar Hamalik, 2000)

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia nya adalah perusahaan Lazismu Kota Medan. Lazismu Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penghimpunan dana non- Bank. Yang mana dana akan dihimpun dari para penyalur zakat (Muzakki) dan nantinya akan disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya (Mustahik). Perlu disadari bahwa kinerja lembaga zakat ditentukan oleh karyawannya. Karyawan

merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan loyaltasnya lebih terjaga. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfa'at karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi, Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan dalam mengolah data dan pengembangan yang bersifat kepemimpinan yang bersifat islamiyah, sehingga mereka dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan serta dapat mengurangi adanya kegiatan rangkap jabatan yang terealisasi didalamnya. Salah satu strategi pengembangan yang dilakukan oleh Lazismu Kota Medan meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis bidang karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan diantaranya mengadakan pelatihan motivasi kerja, pendampingan/mentoring, public speaking and presentation skill dll. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini akan membantu karyawan dalam mempermudah melakukan pengembangan kariernya. Para karyawan yang ingin meningkatkan kariernya secara otomatis harus meningkatkan kinerjanya sesuai bidang yang digeluti.

Peraturan dilazizmu untuk pegawai	Yang melanggar peraturan
Untuk Staff di anjurkan masuk jam kerja dari Hari senin-jum'at jam 07.30 s/d 05.00. Untuk di Hari sabtu jam 07.30 s/d 02.00.	Apabila staff melakukan pelanggaran seperti telatnya masuk jam kerja akan dikenai sanksi.
Harus menyertakan surat apabila tidak masuk kerja.	Apabila staff tidak masuk kerja tanpa menyertakan surat izin tidak masuk akan dikenakan sanksi
Pakaian harus sopan dan sesuai dengan hari yang ditentukan.	Dan apabila staff tersebut tidak menaati peraturan dalam memakai pakaian yang sudah dianjurkan akan dikenai sanksi.
Jam istirahat dari jam 12.00 s/d 01.00.	Sama halnya dengan jam masuk kerja, apabila kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya akan dikenai sanksi.

Dari table diatas menunjukkan bahwa di Lazizmu memiliki peraturan-peraturan untuk mengetahui kinerja karyawan, seperti jam masuk kerja, jam istirahat, cara berpakaian, dan izin tidak masuk kerja. Dan peraturan tersebut memiliki sanksi apabila peraturan itu dilanggar. Dan sanksi tersebut dipotong dari kedisiplinan (Uang Gaji Bulanan) apabila melakukan kesalahan lebih dari 3x dalam sebulan untuk kesalahan yang sama akan mendapatkan SP (surat panggilan).

Pada lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah, kinerja karyawan digolongkan kepada kinerja yang tergolong cukup baik. Namun akan lebih baik lagi, maka dibuatlah suatu kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan dan penilaian kinerja, Pengembangan sumber daya ini sangat berhubungan dengan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN.**"

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah yaitu :

1. Belum maksimal pelatihan Sumber Daya Insani yang dilakukan di Lazismu kota Medan
2. Belum maksimal penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan di Lazismu kota Medan
3. Belum maksimal sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak taat peraturan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana system pelatihan yang dilakukan diLazismu kota Medan?
2. Bagaimana monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan?
4. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani di Lazismu Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui system pelatihan apa saja yang dilakukan di lazismu Kota Medan.
2. Untuk mengetahui monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan.
4. Untuk mengetahui Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan perkembangan teori yang berkaitan dengan Analisis Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1. Sebagai referensi, wawasan dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk melengkapi Tugas Akhir dalam Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

c. Bagi Akademis

1. Sebagai tambahan referensi penelitian serta informasi khusus bagi mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi para mahasiswa/i dalam penelitian selanjutnya.

F. Sistematis Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitianin terdiridari 5 Bab dan di setiap Bab memiliki Sub Bab adalah sebagai berikut :

1. BAB 1 Pendahuluan, yaitu berisikan gambaran umum mengenai arah penelitian yang dilakukan. Pada Bab ini memiliki Sub Bab yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian sistematika penulisan.
2. BAB II Landasan Teoritis, yaitu berisikan teori-teori dan hasil

penelitian terdahulu yang relevan. Pada bab ini memiliki Sub Bab yang terdiri dari kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu.

3. BAB III Metodologi Penelitian, yaitu berisikan tentang pengungkapan Langkah-langkah yang dilaksanakan dalam penelitian secara operasional. Pada Bab ini memiliki Sub Bab yang terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran penelitian, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pemeriksaan keabsahan temuan.
4. BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu deskripsi mengenai informasi gambaran umum subjek penelitian, diantaranya yaitu mengenai lokasi penelitian, data maupun peristiwa penting yang berhubungan erat dengan topik peneliti. Pada bab ini memiliki Sub Bab yang terdiri dari deskripsi penelitian, temuan penelitian dan pembahasan.
5. BAB V penutup, yaitu berisikan tentang cakupan dari kesimpulan dan saran yang terdapat dalam penelitian pada Bab ini memiliki Sub Bab yang terdiri dari kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Strategi

Strategi (strategy) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarah pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. (Hendry Simamora, 1997)

Strategi didefinisikan berbagai cara untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan perkembangan manajemen strategik. Strategi tidak didefinisikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri, melalui berbagai keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan. (Ismail Solihin, 2009)

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi mencakup berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun yang akan datang. (Wheelen Thomas, 2001)

Manajerial perusahaan dengan menggunakan beberapa strategi yakni berupa orientasi, pendidikan dan pelatihan yang bersifat internal maupun eksternal, motivasi, serta kesejahteraan karyawan, yang semua bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan. (Regita Putri, 2020)

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja manajemen perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memberikan

perubahan dari segi peraturan atau kebijakan dan kebiasaan karyawan agar bisa lebih baik lagi. Perusahaan perlu memiliki tujuan jangka panjang untuk mengembangkan usahanya, dengan meningkatkan kualitas, kinerja dan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga produktivitas kerja bisa menjadi lebih baik dan perusahaan juga dapat meningkatkan citra perusahaan. (Yulita Tri Septi Mulyana, 2022)

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya. (Veithzal Rivai, 2009)

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sufyanrasheed & Dessler, 2011)

Menurut Umar Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Khus, 2017)

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan

fungsi-fungsi manajemen. Menurut Rivai dan Segala Terdapat dua kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut : (Rivai Dan Ella Sagala, 2013)

1. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Robbins dan Coulter: “As managers engage in planning, they set goals, establish strategies for achieving those goals, and develop plans to integrate and coordinate activities.” Perencanaan (Planning) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan. (P Stephen robbins, 2010)

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat Gaol terdapat 6 fungsi (L Jimmy Gaol L Jimmy, 2014) yaitu :

a. Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah pengadaan (procurement). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan

jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

b. Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

d. Integrasi/Penyatuan (Integration)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkan dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “integrasi/penyatuan”. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikapnya lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Perawatan/Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (Separation)

Apabila fungsi pertama manajemen SDM adalah untuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (human resources planning) merupakan proses untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi ditengah kondisi yang berubah dan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan itu. Karena organisasi harus adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah, perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkesinambungan. Perencanaan sumber daya manusia terfokus pada seluruh sistem sumber daya manusia. Perencanaan ini menyangkut perencanaan manajemen sumber daya manusia, termasuk di dalamnya adalah perencanaan upaya semua fungsi sumber daya manusia. Dimana perencanaan sumber daya manusia tertuju pada penyusunan sebuah kebijakan dan program sumber daya manusia yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia.

Perlu adanya perencanaan sumber daya manusia yang efektif dalam berorganisasi. Terdapat 2 (dua) hal yang mencakup perencanaan sumber daya manusia yang efektif, yaitu perencanaan kepegawaian dan perencanaan program.

- 1) Perencanaan kepegawaian (employment planning), merupakan komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia. Dimana disini tipe sumber daya manusia akan ditentukan dan dibutuhkan

- 2) Perencanaan program (program planning), menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kekurangan sumber daya manusia dan juga meliputi pengkoordinasian beragram program untuk memenuhi rencana kepegawaian dalam bidang personalia yang berbeda. Rencana program ini akan membantu manajer dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perubahan relative terhadap perolehan, penyebaran dan pendayagunaan orang-orang.

Aktivitas sumber daya manusia dirancang untuk mencapai tujuan sumber daya manusia. Penyusunan program merupakan tahap yang paling kritis dari perencanaan sumber daya manusia. Terdapat tiga hal penting dalam membuat dan mengevaluasi program sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Membuat program alternative berdasarkan model sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Mengevaluasi berbagai alternative yang dihasilkan menurut empat kriteria yaitu: untuk sukses, antisipasi besarnya biaya, kelayakan teknis tindakan dan kemungkinan dampak tindakan terhadap bagian lain organisasi.
- 3) Memutuskan untuk melaksanakan seperangkat program yang terintegrasi berdasarkan pencapaian tujuan sumber daya manusia seefektif mungkin.

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan biasanya dianggap penting bagi efektivitas manajemen di hampir semua organisasi besar. Telah banyak perusahaan yang telah melakukan proses sistematik untuk menentukan tujuan, kebutuhan sumber daya dan cara operasinya. Ini merupakan perencanaan yang bersifat strategik. Sumber daya alam, kemampuan teknologi, hak paten dan produk, pangsa pasar

serta modal keuangan semuanya mendapat pertimbangan yang matang dalam perencanaan strategik. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat jarang diperhatikan. Pertimbangan akan sumber daya manusia umumnya terbatas pada anggaran dan perencanaan tahunan, atau untuk analisis dan perencanaan yang dilaksanakan oleh spesialis sumber daya manusia dalam perencanaan program seperti rekrutmen dan pelatihan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah tergantung pada kualitas dan banyaknya informasi relevan yang tersedia bagi pengambilan keputusan. Melalui proses ini ditentukanlah informasi yang tersedia saat ini, lalu diputuskan informasi mana yang diperlukan untuk memprediksi kebutuhan di masa depan. Dan cara terbaik dalam menyikapi perencanaan sumber daya manusia adalah dengan menganggapnya sebagai gambaran tentang kemungkinan yang akan terjadi di masa depan berdasarkan bukti yang ada saat ini.

Sekiranya hal ini dilakukan secara benar, perencanaan sumber daya manusia akan memberikan manfaat bagi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Diantaranya:

- 1) Penggalakan perilaku proaktif ketimbang reaktif Menjadi proaktif berarti melihat kedepan dan mengembangkan visi serta bagaimana perusahaan dapat mendayakan sumber daya manusianya untuk menjadi lebih unggul.
- 2) Komunikasi eksplisit tujuan perusahaan Perencanaan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan membuat sasaran strategik terfokus pada pemanfaatan tenaga berbakat dan ketrampilan khususnya.
- 3) Stimulasi pemikiran kritis dan pemeriksaan asumsi yang berkesinambungan. Masing-masing manajer mempunyai cara pandang dan pola pikir yang berbeda dalam menyikapi serta memecahkan masalah yang mereka dapatkan. Asumsi yang melandasi keputusan bisnis mereka akan membuahkan hasil

yang baik apabila keputusan yang mereka ambil adalah benar, dan akan terjadi sebaliknya jika keputusan mereka adalah salah.

- 4) Identifikasi kesenjangan situasi sekarang dan visi masa depan
Perencanaan sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai katalis perubahan dan mobilisasi sumber daya perusahaan untuk meraih dan/atau meningkatkan daya saing dimasa yang akan datang.
- 5) Penggalakan partisipasi manajer lini Sebagaimana aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, partisipasi manajer linipun sudah sepatutnya lita libatkan dalam proses perencanaan.
- 6) Identifikasi kendala dan peluang sumber daya manusia Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam keberhasilan atau kegagalan akhir dari setiap rencana bisnis strategik. Maka dari itu manajer sangat menghindari resiko sehingga mereka tidak akan kehilangan peluang bisnis yang penting.
- 7) Pembentukan ikatan bersama Rencana sumber daya manusia yang disusun dengan baik dimana melibatkan semua lapisan organisasi dapat membantu perusahaan menciptakan rasa memiliki nilai-nilai dan ekspetasi bersama.

c. Dampak Sumber Daya Manusia Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan strategiknya dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor sumber daya manusia. Faktor tersebut penting sebagai landasan untuk membantu perencanaan bisnis dan eksekutif dalam memikirkan relevansi perencanaan sumber daya manusia. Faktor dasar dari sumber daya manusia diantaranya biaya ekonomis dan kapasitas untuk beroperasi secara efektif.

- 1) Biaya ekonomis, Biaya tenaga kerja merupakan biaya yang signifikan bagi banyak organisasi. Biaya modal, perlengkapan dan bahan baku semakin sulit dikendalikan karena kelangkaannya dan inflasi. Dengan demikian kendali atas banyaknya karyawan, kompensasi dan tunjangan menyita perhatian manajemen. Karena hal tersebut juga bisa menjadi kemungkinan untuk rugi.
- 2) Kapasitas untuk beroperasi secara efektif, bakat dan upaya sumber daya manusia memiliki imbas rill terhadap produktivitas, efektivitas organisasi, kompetensi manajemen, stabilitas organisasional, hubungan eksternal, adaptasi terhadap perusahaan serta perubahan lainnya yang mendukung tujuan strategik perusahaan.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan

Menurut Komaruddin Sastradipoera sedikitnya ada dua buah defenisi yang menjelaskan arti pengembangan (Komaruddin, 2006) yaitu :

- 1) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyedia.
- 2) Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staff dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan

untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Menurut Malayu, Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. (Malayu SP Hasibuan, 2004)

Menurut Sri Mirnawati strategi pengembangan sumber daya manusia meliputi pemberian motivasi, seminar, Kendala-kendala yang di hadapi adalah kesediaan karyawan dalam mengikuti pelatihan, karyawan belum bisa mengatur ritme pekerjaan, karyawan belum bisa mengendalikan hasil pelatihannya. (Mirnawati, 2018)

Pengembangan sumber daya manusia adalah analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pelaksanaan, dan evaluasi. Kendala-kendala yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia. (Nadilla, 2010)

Drs. Jan Bella Mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. (Malayu SP Hasibuan, 2004)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan Mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki

untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna. (Malayu SP Hasibuan, 2004)

c. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson, Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja. (Chris Rowley, 2012)

Demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungannya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis. (Komaruddin, 2006)

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai Mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan : (Rivai, 2008)

- 1) Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.

- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Menurut Hasan, Untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, (ME Jusmaliani, 2011) yaitu :

- 1) Dimensi Kepribadian. Dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.
- 2) Dimensi Produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
- 3) Dimensi Kreativitas. Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

e. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai, Tujuan dari pelatihan dan pengembangan (Basri, 2005) adalah :

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas output.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas output.
- 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- 5) Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- 6) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Sedangkan menurut Komaruddin, Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja,

mengembangkan diri mereka masing-masing dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps dan karier. orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. (Komaruddin Sastradipoera, 2006)

Menurut Malayu Hasibuan Indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut: (Hasibuan, 2004)

- 1) Prestasi kerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
- 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
- 7) Tingkat kerjasama
- 8) Tingkat upah intensif karyawan
- 9) Prakarsa karyawan
- 10) Kepemimpinan dan keputusan manejer

f. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan.

5. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pada karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia akan terasa penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan persaingan di perusahaan yang serupa. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dengan proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu menejer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya

1. Pengembangan Melalui Pelatihan
2. Pengembangan melalui motivasi kerja
3. Pengembangan melalui Sistem *Work From Home*
4. Komunikasi

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah salah satu aspek penting yang digunakan untuk mengukur pegawai dalam bekerja. Dengan melakukan kinerja dengan baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan. Umpan balik yang diberikan pegawai atas kinerjanya akan memungkinkan manajer untuk merencanakan pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi dan keputusan lainnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Astuti & Prayogi, 2018)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawannya. (Sembiring & Tanjung, 2021)

Menurut Stolovitch dan Keeps, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Basri, 2005)

Sedangkan menurut Mangkunegara definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara Prabu Anwar, 2003)

Moehariono menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Edi Moehariono, 2012)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang umum untuk

kebanyakan pekerjaan meliputi elemen: (Robert L Mathis, 2006) sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Mengingat pentingnya sumber daya manusia diantara faktor produksi lainnya. Perusahaan melakukan peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan untuk mencapai target kinerja yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif akan membuat perusahaan dapat berkompetisi di dalam persaingan yang ketat.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. (Farisi et al., 2020)

Motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. (Saripuddin & Handayani, 2017)

Muhammadiyah kota Medan telah melakukan pembentukan badan amil zakat, infaq dan sedekah untuk membantu para muzakki dalam mengumpulkan, mengelola dan mendistribusikan zakat, infaq dan sedekah jamaah untuk disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerima. Kinerja yang dilakukan badan amil zakat, infaq dan sedekah adalah melakukan kegiatan pendataan, pengelolaan,

pengumpulan dan pendistribusian zakat, infaq dan sedekah. (Siti Mujiatun, 2018)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (et al., 2018)

Kemungkinan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, Misalnya, factor kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji yang memadai, disiplin, promosi, fasilitas yang nyaman dan lain-lain. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Siti Mujiatun, 2021)

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja (Robert L Mathis, 2006) yaitu:

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

c. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan pokok pembahasan ini merupakan penelitian yang telah banyak terjadi dan bukanlah penelitian pertama yang dilakukan. Penelitian terdahulu ini bertujuan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori untuk mengkaji peneliti yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Mujiatun (2018)	Model Pengembangan Distribusi Zakat, Infaq Shadaqah (<i>ZIS</i>) Di Persyarikatan Muhammadiyah Kota Medan.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Persyarikatan Muhammadiyah kota Medan telah melakukan pembentukan badan amil zakat, infaq dan sedekah untuk membantu para muzakki dalam mengumpulkan, mengelola dan mendistribusikan zakat, infaq dan sedekah jamaah untuk disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerima. Kinerja yang dilakukan badan amil zakat, infaq dan sedekah adalah melakukan kegiatan pendataan, pengelolaan, pengumpulan dan pendistribusian zakat, infaq dan sedekah.
2	Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewel,	STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA	Hasil penelitian menunjukan bahwa Strategi pengembangan

	Rotinsulu Jopie Jorie (2018)	MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk BITUNG	sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pembelajaran melalui pelatihan/training setiap bulannya. Metode pelatihan yang digunakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berupa On The Job Training dan Off the Job Training. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja. Dengan adanya pelatihan yang menggunakan metode on the job dan off the job training yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, sebaiknya perusahaan mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
3	Sri Rahayu, Djamaludin Malik, S.pd,Msi, Maria M Minarsih,	STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN	Hasil analisa data mengenai posisi perusahaan dengan menggunakan analisis SWOT menunjukkan

	SE,MM (2018)	KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT DIVISI CASH PROCESSING CENTER (Studi Kasus Pada PT Advantage SCM Kota Semarang)	bahwa PT Advantage SCM Cabang Semarang saat ini berada dalam fase pertumbuhan usaha. Strategi tepat yang harus diterapkan oleh PT Advantage SCM Cabang Semarang berdasarkan ANALISIS SWOT yaitu dengan menerapkan Strategi SO (Strength – Opportunities)Strategi ini digunakan untuk memanfaatkan kekuatan perusahaan guna menangkap peluang perusahaan yang ada.
4	Miftahuddin, Arif Rahman, Asep Iwan Setiawan (2018)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Sinergi Foundation merupakan lembaga independen milik publik yang mendorong pengembangan kreativitas dan inovasi sosial pengembangan berbasis wakaf produktif dan ZIS (Zakat, Infaq, Sedekah). Sinergi Foundation berkomitmen untuk mendayagunakan sumberdaya local serta mewujudkan masyarakat yang madani.

5	Anggia Ramadhan (2022)	STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN	<p>Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength), dan peluang (opportunity, namun secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (treath). Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Sumtera Utara, maka disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan</p>

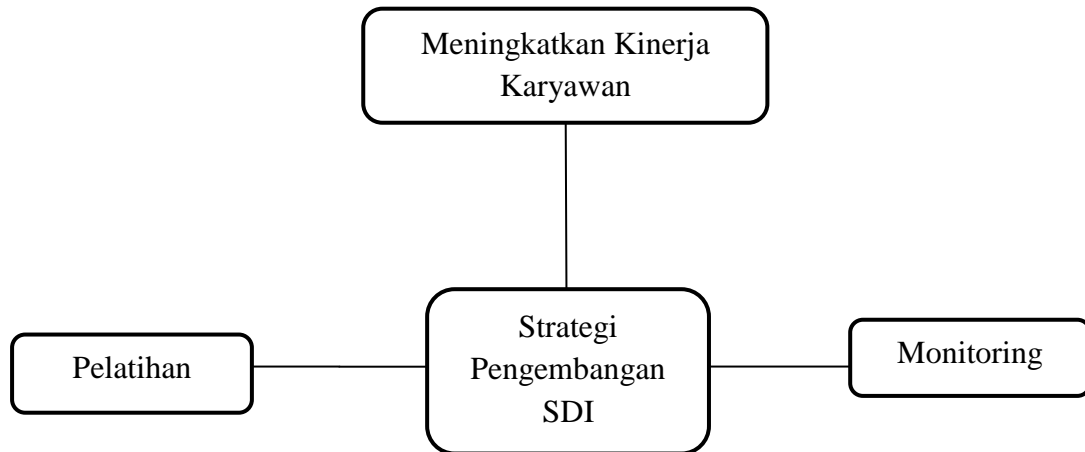
			penelitian ini.
--	--	--	-----------------

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa perbedaan, dari segi kinerja dan tempat Penelitiannya. Bisa kita ketahui dari pengelolaan data dan faktor kinerjanya bisa menghambat atau naiknya Pertumbuhan dan Pengembangan perusahaan itu sendiri, Penelitian ini dilakukan di jalan. Mandala Kcamatan Medan Tembung, untuk melakukan penelitian di lazismu yang menjadi objek penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja strategi yang dipakai dan pengembangan kinerja apa yg diterapkan dilembaga tersebut.

d. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan arah penelitian yang dilakukan oleh penulis yang dilakukan oleh penulis dan digunakan dalam skema. Secara sederhana untuk mempermudah penelitian ini, peneliti membuat bagan kerangka pemikir yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas aspek yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan kepada karyawan. Pimpinan juga perlu merancang strategi pengembangan sumber daya insani dan juga meleakakukan monitoring penilaian kepada karyawan. Jadi penelitian ini akan mewawancarai pimpinan dan juga karyawan pada Lazismu Kota Medan guna mengetahui strategi pengembangan sumber daya insane dalam meningkatkan kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rencana Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan pendekatan kualitatif yang menekankan pada makna, penalaran, definisi situasi tertentu atau dalam konteks tertentu serta hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kegiatan dalam penelitian kualitatif dapat mengubah urutan kegiatan tergantung pada kondisi dan gejala yang ditentukan. (Rukin, S.Pd., 2019)

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (case studies) yaitu suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, holistik, dan sistematis tentang orang, kejadian, social setting (latar sosial), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya. (A. Muri Yusuf, 2014)

Penelitian ini bersifat deskriptif merupakan prosedur penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan tidak tertulis yang berasal dari objek atau pelaku yang diamati, penelitian kualitatif berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna di balik suatu fakta dan hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan. melalui linguistik, bahasa dan kata-kata. (Muh. Fitrah & Luthfiyah, 2018)

Data pada penelitian kuantitatif berfokus pada kajian penelitian dan pokok-pokok persoalan yang akan diteliti melalui penjelasan dimensi-dimensi yang menjadi pusat perhatian pembahasaan secara mendalam dan tuntas. Kemudian dari hasil data tersebut nantinya akan ditarik kesimpulan dari hasil analisis hingga terjawabnya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah penelitian. Hasil akhir dari penelitian studi kasus adalah penjelasan mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN.

3. Analisis dan penelitian

Analisis dan penelitian dilakukan setelah mendapatkan data yang telah dikumpulkan dan akan disesuaikan Kembali, hal ini perlu dilakukan agar data tersebut dapat bernilai valid.

4. Kesimpulan

Kesimpulan diambil setelah tahapan proses penelitian. Penarikan kesimpulan ini merupakan inti masalah yang menjadi jawaban dan mengandung makna penelitian serta penarikan kesimpulan pada akhir penelitian.

E. Data dan Sumber Data

Data menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan) Data kualitatif merupakan data yang tidak dalam bentuk angka namun diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara atau bahan tertulis. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya :

1. Data primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber informasi atau data yang terjadi di lapangan yang di peroleh dari teknik wawancara khususnya dengan pihak yang berwenang dengan penelitian ini. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2013) Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan Kepala Pimpinan Lazismu Kota Medan Bapak Muhammad Arifin Lubis.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain atau data yang telah ada sebelumnya. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari studi Pustaka, buku-buku dan sumber ilmiah lainnya yang berkaitan tentang Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada LAZISMU KOTA MEDAN.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian adalah suatu cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan dalam penelitian. Pada penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/interview, yaitu dialog tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur/terpimpin yang artinya wawancara menggunakan pedoman yang disiapkan oleh peneliti.
2. Dokumentasi, yaitu catatan rekaman data-data yang telah berlaku. Dokumentasi dilakukan dengan mencari data tentang hal-hal yang terkait pada penelitian, baik dalam bentuk tulisan seperti buku, majalah, jurnal, dokumen, laporan dan lainnya maupun dalam bentuk gambar.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu. Analisis data kualitatif yaitu menganalisis data terhadap data-data yang tidak berbentuk angka dan umumnya tidak menggunakan statistik. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan cara reduksi data yaitu menganalisis data yang berfokus pada permasalahan yang ada sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasikan.

H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kriteria triangulasi untuk pengecekan data. Triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan temuan dengan meningkatkan teoritis, metodologis, maupun interpretasi dari sebuah riset yang memanfaatkan sesuatu dari luar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat LAZISMU Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kederewanan lainnya baik 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 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan 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, professional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya.

2. 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 tempat di depan jalan besar. Lokasi juga berdekatan dengan masjid atau mushala.

3. Visi dan Misi Lazismu Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

a. Visi:

Menjadi Lembaga Amil Zakat Infaq Sadaqah 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

4. Tujuan Lazismu Kota Medan

- 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 professional dan cerdas pemanfaatannya dalam koridor gerakan dakwah sosial.
- e. Melakukan aksi sosial yang tepat sebagaimana visi dan misi Muhammadiyah dan Lazismu Medan.

5. Program-Program Lazismu Kota Medan

Adapun Program-Program Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam pendayagunaan dana ZIS adalah sebagai berikut:

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 tersebut.
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 bertanggungjawab 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.

2. 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 terintegrasi yang menggabungkan antara pembagunan infrastruktur dan sarana- sarana sekolah, pengembangan sistem pengajaran, peningkatan kualitas sumber daya guru, serta pemberian beasiswa bagi pelajar yatim piatu dan pelajar dari keluarga kurang mampu.
2. Gerakan Orang Tua Asuh adalah, gerakan kepedulian social untuk menjamin keberlangsungan pendidikan anak- anak yatim dan anak dari keluarga dhuafa melalui sistem beasiswa pengasuhan. Bentuk program dari gerakan ini adalah pemberian beasiswa kepada sasaran dalam jangka panjang sehingga 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 memberi beasiswa bagi guru-guru yang ingin meningkatkan kompetensinya melalui kursus atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program Peduli Guru ini nantinya akan bersinergi dengan PD. Aisyiyah dan Majelis Dikdasmen PD Muhammadiyah Kota Medan.
4. Beasiswa Mentari adalah, program pemberdayaan siswa, program pemberdayaan Beasiswa Mentari ini di peruntukkan bagi siswa 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).

3. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Kesehatan:

1. Ambulan Siaga adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak di sektor kesehatan, yang dimana LAZISMU

menyediakan layanan ambulans gratis bagi masyarakat umum yang terkena musibah, meninggal, kecelakaan dll.

2. Indonesia Mobile Clinic adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program Indonesia Mobile Clinic 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.
4. 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
5. 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 melalui kegiatan Ekonomi, Sosial, Agama, dll.
 2. Back To Mesjid 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.

6. Fungsi Lazismu Kota Medan

Lazismu Kota Medan merupakan suatu lembaga yang berfungsi sebagai mediator antara orang yang cukup hartanya 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 bank 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.

7. Logo dan Makna LAZISMU Kota Medan

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



Logo LAZISMU secara visual terdiri dari 8 butir padi yang tersusun melingkar . 1 butir padi mengarah ke atas sebagai simbol Tauhid juga sedekah terbaik ke Allah yang akan tumbuh menjadi 7,700, dst (digambarkan dengan butir padi lainnya yang saling terkait) 8 butir padi juga memberi makna memberi manfaat ke 8 arah mata angin seluruh penjuru dunia perlambang Rahmatan lil Alamiin, Warna oranye melambangkan warna matahari yang mengacu pada Muhammadiyah, sekaligus spirit dan passion untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (fastabiqul khoirat). Logo LAZISMU terdiri dari logotype “lazismu”, logogram/ symbol “8 bulir padi” dan tagline “memberi untuk negeri”. Logogram dan logotype tersebut merupakan satu kesatuan logo yang tidak boleh dipisahkan.

8. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

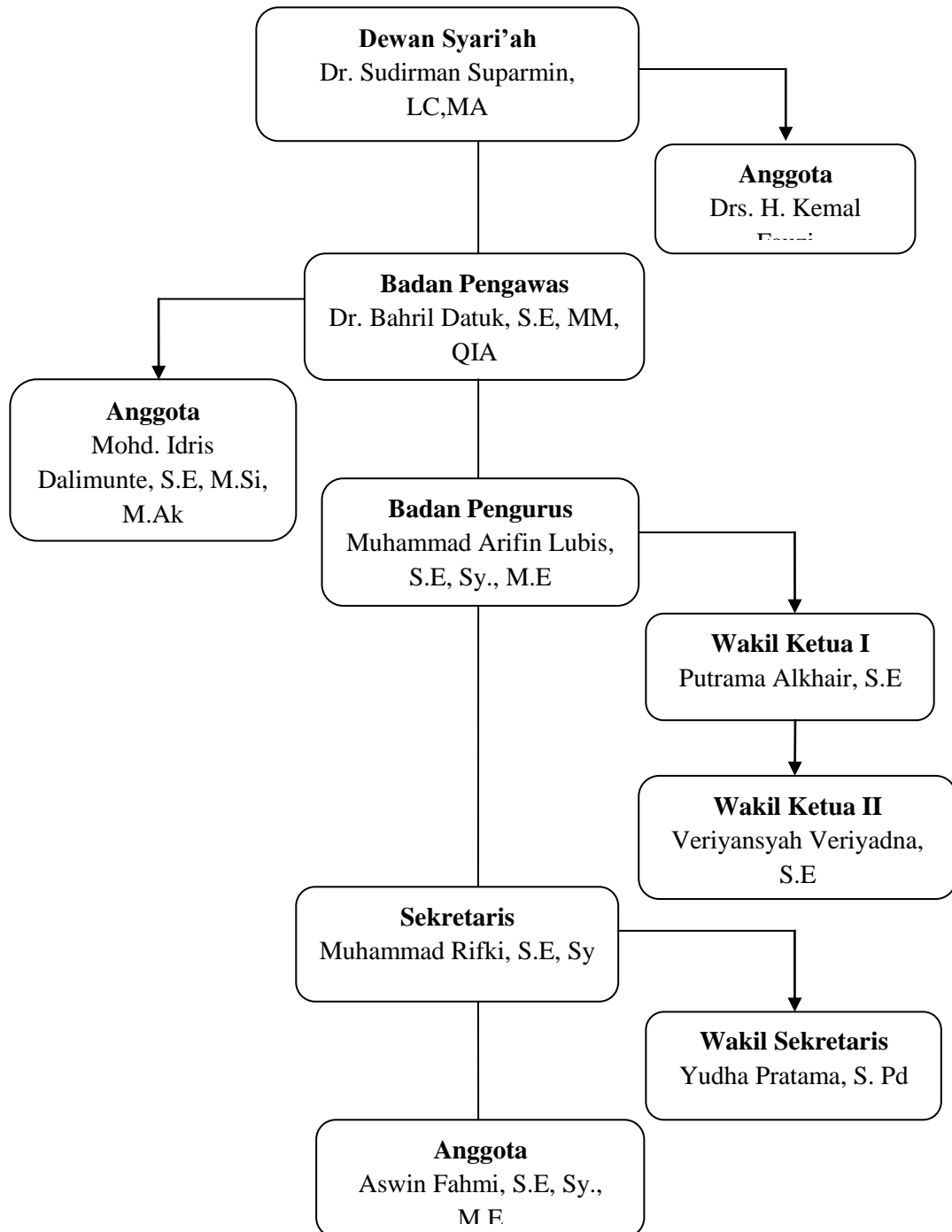
a. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dan orang- orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana struktur 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, efisien dan kreatif.

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

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

**STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS
LAZISMU KOTA MEDAN**



Gambar 4.2

b. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas atau pekerjaan adalah seperangkat fungsi dan tugas tanggung jawab yang dijabarkan ke dalam kegiatan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan 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 dan pengertian (*job description*) sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dan jenis-jenis yang dilaksanakan oleh pemimpin dan lain sebagainya.

Adapun uraian dan tugas pokok masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

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 dilaksanakan 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 shodaqoh (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 mentanda tangani 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 shodaqoh (LAZISMU) mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
- f) Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (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 shodaqoh (LAZISMU) apabila ketua berhalangan.
- b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Direktur Perhimpunan atau Direktur Pendayagunaan atau Derektur 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) Bertanggung jawab 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 walil 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 atau 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 penghimpunan 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 seluruh 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 Wali 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 bertanggung jawab 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 bertanggung jawab atas kegiatan dan Kinerja Divisi dibawahnya.

Administrasi dan Kesekretariatan

- a) Bersama Sekretaris dan Direkur 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

1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lazismu Kota Medan

Dalam Penelitian ini, penulis akan memaparkan hasil temuan penelitiannya. Temuan peneliti merupakan gambaran data yang diperoleh dalam pengumpulan data lapangan melalui wawancara dan dokumentasi, semua data yang diperoleh penulis tentunya sesuai dengan rumusan masalah pada Bab 1 yaitu Bagaimana sistem pelatihan yang dilakukan di Lazismu kota Medan, Bagaimana monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan, Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan, Bagaimana Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan. Hasil penelitian yang diperoleh dari observasi lapangan dideskripsikan dan dianalisis sebagai dasar untuk memperoleh kesimpulan dari tujuan penelitian.

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dalam Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 28 September 2022 dengan bapak Putrama Al Khair S.E mengenai strategi pengembangan SDI yang terdiri dari beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Pertanyaan 1 :

Bagaimana *Monitoring* yang dilakukan Pimpinan untuk menilai kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Bahwa berkaitan dengan kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem *Daily Report*. *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me *monitoring*, sebenarnya SDI kita ini mengerjakan apa saja pada saat hari itu. Kemudian, perkembangan masing-masing individu ini tentu punya *jobdesc* yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka setiap bulannya, dan bisa kita lihat perkembangan itu juga kita melakukan *monitoring* dari ketentuan yang sudah ditetapkan. Setiap bulan, misalnya *fundrishing* (penggalang dana) itu juga punya target berapa yang harus mereka himpun. Jadi, dari target tersebut bisa kita lihat misalnya, dengan target Rp. 50.000.000.00 mereka menjalankan ini dengan baik atau tidak. Dengan sistem *monitoring* kita mengetahui dari *daily report*. Ternyata, sampai akhir bulan ada mungkin SDI mereka tidak mencapai target tentu akan kita lihat dulu *daily reportnya*, target dan aktivitasnya tidak menunjang setiap harinya serta setiap bulan adanya evaluasi yang berkaitan dengan target masing-masing.

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Ya

Pertanyaan 2 :**Apakah penilaian *monitoring* mengarah kepada perkembangan pada Lembaga Lazismu Kota Medan?**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Tentu, karena hubungan antara perkembangan lembaga dengan kinerja karyawan, perusahaan tidak akan berkembang misalnya, kinerja karyawan tidak berubah dan cenderung menurun sudah pasti akan berbanding dengan peningkatan perusahaan tersebut dan apabila kinerjanya menurun sudah pasti pencapaian perusahaan akan menurun juga, dan sistem *monitoring* sangat dibutuhkan serta terus meningkatkan perkembangan perusahaan.”

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Ya

Pertanyaan 3 :**Faktor-faktor apa yang dapat mendukung kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan?**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Untuk menumbuhkan kinerja karyawan itu memberikan kepada mereka berupa *reward* (insentif) tambahan kepada mereka yang mencapai melebihi target yang ditentukan misalnya, *fundrishing* ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas diluar daripada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing.

Misalnya, ada pelatihan *fundrishing* (penggalangan dana) yang diadakan oleh forum zakat atau interbal Lazismu Kota Medan, apabila pelatihan bersifat *fundrishing*, akan mengirim *fundrishing* kita. Dan misalnya, di bagian keuangan kita akan mengirim karyawan. Inilah faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.”

Responden	Hasil Rresponden
Responden 1	Benar
Responden 2	Sejauh ini cuma satu pelatihan yang di berikan oleh foznas. Selebihnya hanya arahan saja dari pimpinan

Pertanyaan 4 :

Faktor-faktor apa yang dapat menghambat kinerja karyawan, dan bagaimana strategi bapak dalam menanganinya?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Hal yang paling mendasar yang membuat perusahaan itu maju adalah ketika SDI menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada SDI yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya Lazismu Kota Medan. Kita akan menegaskan dan juga memberikan semacam stimulus untuk bagaimana caranya para SDI juga merasa memiliki perusahaan ini adalah rumah karyawan tersebut. Sehingga, perusahaan ini berjalan dengan baik tentu juga akan berbanding dengan penghasilan karyawan akan meningkat dan kemudian misalnya kinerja karyawan menurun dan juga tidak merasa memiliki tentu ini akan berakibat kepada mereka, ini adalah stimulus yang kita berikan untuk

bagaimana caranya para SDI ini merasa memiliki perusahaan ini. Tentu itu yang akan menjadi nilai dasar, sekali merasa tidak memiliki akan menjadi beban terhadap dirinya dan juga menjadi beban untuk perusahaan itu.”

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Adanya jobdesk yang berlebih dari jobdesk yang sudah di beri

Pertanyaan 5 :

Apakah ada pelatihan khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan ?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Untuk yang bersifat pelatihan khusus ini memang sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti halnya ada sifatnya *fundrishing* (penggalangan dana) juga akan memberikan pelatihan yang bersifat khusus untuk *fundrishing*. Begitu juga, kesediaan yang berkaitan dengan keuangan tentu akan kita berikan pelatihan yang bersifat keuangan seperti halnya setiap ada pelatihan diluar Lazismu Kota Medan kita akan mengirimkan bagian keuangan kita. Untuk pelatihan secara khusus, tentu pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan *soft skill* dan *hard skill* berkaitan juga dengan bidang mereka masing-masing.”

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Hanya arahan tentang bagaimana cara untuk menghimpun donatur, kotak retail, dan kotak infaq yang tersebar di beberapa tempat

Pertanyaan 6 :

Pelatihan apa saja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan ?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Adanya pelatihan umum seperti seminar yang mendatangkan Lazismu dari pulau Jawa, untuk meningkatkan motivasi mereka khususnya Amil zakat. Bahwasanya, Amil zakat merupakan profesi yang tidak kalah dengan profesi-profesi yang lain. Dan pelatihan umum itu, berkaitan juga dengan peningkatan kualitas Amil, berupa rasa percaya diri kemudian juga bagaimana mereka bisa satu sama lain dan saling bekerjasama, dengan diadakannya pertemuan secara bersama dengan Lazismu diluar pulau sumatera maupun dengan lembaga-lembaga yang bersifatnya sejenis diluar daripada Lazismu Kota Medan.”

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Benar, tapi belum pernah dilaksanakan untuk saya sebagai Fundraising

Pertanyaan 7 :**Apakah setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang sama?**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Iya, jadi semua intinya ketika mereka memiliki *jobdesc* di bidang apa pun, ketika ada pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka tentu ini akan langsung kita kirim karena memang ada pelatihan keuangan (*fundrishing*) kita, dan adapun pelatihan dan hal-hal yang berkaitan dengan program yang dirancang.”

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Tidak

Pertanyaan 8 :**Strategi apa yang dilakukan pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan perusahaan ?**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Untuk mengembangkan karyawan ini harus menekankan kepada karyawan SDI bahwa perusahaan ini adalah bagian dari pada rumah mereka dan itu menjadi dasar mereka karena sepintar dan sehebat apa pun tapi kalau misalnya kita sebagai SDI tidak menganggap tempat kita bekerja sebagai rumah kita maka kita tidak akan bekerja secara maksimal, maka itu yang harus kita tekankan untuk bagaimana caranya semua yang ada disini merasa bahwasanya adalah rumahnya “aku hidup dari sini dan aku harus mengembangkan ini

sehingga ketika aku mengembangkan perusahaan tentu hidupku pasti akan berkembang kedepannya.” ujar pak putra.

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Benar
Responden 2	Iya

Pertanyaan 9 :

Bagaimana hasil kinerja karyawan dalam meningkatkan strategi yang dilakukan di Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan SDI ini juga ada hal yg perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu Lembaga itu Ketika memang para SDI ini mencapai perkembangan yang baik akan diberikan apresiasi dan kemudian Ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan pada Lembaga itu akan dievaluasikan, jadi apresiasi dan evaluasi ini berimbang.

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Setuju
Responden 2	Bagus

Pertanyaan 10 :**Bagaimana rencana kedepan Bapak untuk strategi pengembangan di Lazismu Kota Medan?**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Terkait masalah perkembangan kedepan strategi yang namanya Lembaga zakat atau Lembaga teropenikan bagaimana cara meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat, dan untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak gerik pada lazismu, untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat juga tinggi kepada kita, tentu masyarakat ini melihat suatu perusahaan dari apa sebenarnya yang mereka lakukan mungkin juga manfaatnya sebesar apa. Dan kedepannya kita terus meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui aksi-aksi kita dan kemudian untuk mensyiarkan itu tentu kita akan menambah SDI yang berkaitan dengan itu maupun yang bersifat relawan ataupun tetap, intinya target kedepan itu adalah manfaat semakin luas dengan cara penghimpunan yang semakin meningkat kita luaskan, baik sifat penghimpunan tradisional maupun modern. “

Responden	Hasil Responden
Responden 1	Setuju
Responden 2	Bagus

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi yang sudah dilakukan maka dalam hal ini peneliti akan membahas temuan-temuan di lapangan mengenai pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Sistem Pelatihan yang dilakukan di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara menjelaskan bahwa pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) yang dilakukan di Lazismu Kota Medan sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang dilakukan Lazismu Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir. Untuk yang bersifat pelatihan khusus ini memang sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti halnya ada sifatnya *fundrishing* (penggalangan dana) juga akan memberikan pelatihan yang bersifat khusus untuk *fundrishing*. Begitu juga, kesediaan yang berkaitan dengan keuangan tentu akan kita berikan pelatihan yang bersifat keuangan seperti halnya setiap ada pelatihan diluar Lazismu Kota Medan kita akan mengirimkan bagian keuangan kita. Untuk pelatihan secara khusus, tentu pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan *soft skill* dan *hard skill* berkaitan juga dengan bidang mereka masing-masing.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Kaswan (2011) dengan judul “Pelatihan dan Pengembangan Untuk

Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia”. Hasil Penelitiannya adalah lingkungan global yang semakin berkembang, kebutuhan akan pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan merupakan keharusan bagi perusahaan agar tetap kompetitif. Perusahaan yang sukses beradaptasi dengan cepat karena karyawannya mendapat pelatihan secara berkelanjutan. Perusahaan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan

2. Monitoring Penilaian Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan dengan cara pengembangan sumber daya insani (SDI), dengan kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karena masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem *Daily Report*. *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan melakukan *monitoring*, sebenarnya SDI kita ini mengerjakan apa saja pada saat hari itu. Kemudian, perkembangan masing-masing individu ini tentu punya *jobdesc* yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka setiap bulannya

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Risna Yanti (2010) yang berjudul “Monitoring terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Karyawan pada PT. Bank Riau Pekanbaru”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Monitoring Terhadap kinerja Karyawan serta apa saja yang harus ditempuh oleh koperasi sehingga Monitoring terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik. Monitoring merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau ini ada 3 (tiga) cara yaitu. Mengontrol pengendalian perilaku karyawan, mengkaji ulang hasil kerja karyawan, dan mengecek ulang data-data sebelumnya. Kemudian apa saja yang harus ditempuh sehingga monitoring berjalan dengan baik. Yaitu Melakukan pengawasan setiap hari, pengecekan kas setelah tutup kas, dan melakukan pengawasan terhadap jatuh temponya kontrak karyawan.

3. Faktor Pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan dengan adanya factor pendukung dan penghambat Untuk menumbuhkan kinerja karyawan

agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan , dengan cara memberikan kepada mereka berupa *reward* (insentif) tambahan misalnya, *fundrishing* ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas diluar daripada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Misalnya, ada pelatihan *fundrishing* (penggalangan dana) yang diadakan oleh forum zakat atau interbal Lazismu Kota Medan, apabila pelatihan bersifat *fundrishing*, akan mengirim *fundrishing* kita. Dan misalnya, di bagian keuangan kita akan mengirim karyawan. Inilah faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan. Dan Faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawan berbanding terbalik dengan pendukung Hal yang paling mendasar yang membuat perusahaan itu maju adalah ketika SDI menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada SDI yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya Lazismu Kota Medan. Kita akan menegaskan dan juga memberikan semacam stimulus untuk bagaimana caranya para SDI juga merasa memiliki perusahaan ini adalah rumah karyawan tersebut. Sehingga, perusahaan ini berjalan dengan baik tentu juga akan berbanding dengan penghasilan karyawan akan meningkat dan kemudian misalnya kinerja karyawan

menurun dan juga tidak merasa memiliki tentu ini akan berakibat kepada mereka, ini adalah stimulus yang kita berikan untuk bagaimana caranya para SDI ini merasa memiliki perusahaan ini. Tentu itu yang akan menjadi nilai dasar, sekali merasa tidak memiliki akan menjadi beban terhadap dirinya dan juga menjadi beban untuk perusahaan itu

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, menurut Surya Akbar (2018) dengan judul “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya adalah Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan. Proses rekrutmen karyawan membutuhkan perencanaan yang baik terkait kebutuhan organisasi akan tenaga kerja serta perlu analisa yang baik pula dalam menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya, pemberian motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

4. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara tentang Strategi pengembangan Sumber Daya Insani di Lazismu Kota Medan Tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan SDI ini juga ada hal yg perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu

Lembaga itu Ketika memang para SDI ini mencapai perkembangan yang baik akan diberikan apresiasi dan kemudian Ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan pada Lembaga itu akan dievaluasi, jadi apresiasi dan evaluasi ini berimbang.

Dan Strategi Pengembangan buat kedepannya yaitu Terkait masalah perkembangan kedepan strategi yang namanya Lembaga zakat atau Lembaga teropenikan bagaimana cara meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat, dan untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak pada lazismu, untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat juga tinggi kepada kita, tentu masyarakat ini melihat suatu perusahaan dari apa sebenarnya yang mereka lakukan mungkin juga manfaatnya sebesar apa. Dan kedepannya kita terus meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui aksi-aksi kita dan kemudian untuk mensyiarkan itu tentu kita akan menambah SDI yang berkaitan dengan itu maupun yang bersifat relawan ataupun tetap, intinya target kedepan itu adalah manfaat semakin luas dengan cara penghimpunan yang semakin meningkat kita luaskan, baik sifat penghimpunan tradisional maupun modern

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, menurut Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewal, Rotinsulu Jopie Jorie (2018) dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses

Makmur TBK Bitung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pembelajaran melalui pelatihan/training setiap bulannya, dan Metode yang dipakai untuk perusahaan tersebut berupa On The Job Training dan Off the Job Training. Strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN, maka dapat penulis simpulkan :

1. Sistem Pelatihan yang dilakukan di Lazismu Kota Medan sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, *skill*, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di

lakukan Lazismu Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.

2. Monitoring penilaian kinerja karyawan diLazismu Kota Medan, kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me *monitoring*.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat kinerja dilazismu kota Medan dengan adanya factor pendukung Untuk menumbuhkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan,

dengan cara memberikan kepada mereka berupa *reward* (insentif) tambahan.

Faktor Penghambat Kinerja Karyawan seperti tidak on time dalam menjalankan waktu, seperti jam masuk kerja dan jam istirahat.

4. Strategi Pengembangan untuk kedepannya yaitu Lembaga zakat atau Lembaga teropenikan bagaimana cara meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat, dan untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak gerik pada lazismu, untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat juga tinggi kepada kita

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang analisis pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Diharapkan Lazismu Kota Medan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan masing”, agar peningkatan karyawan meningkat dan adanya benefit buat perusahaan untuk kedepannya. Diharapkan Lazismu Kota Medan memberikan reward yang lebih bagi karyawan yang melebihi batas target yang di capai, seperti adanya penambahan uang bulanan, atau penambahan cuti yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, karena kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing
2. Diharapkan Lazismu Kota Medan lebih menghargai kreatifitas dan prestasi dengan memberi reward yang akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi seperti ini jelas akan memotivasi mereka untuk

meningkatkan kinerja. Diharapkan Lazismu Kota Medan harus selalu melakukan pengembangan sumber daya insani dengan baik dan selalu mengupgrade pengembangan sumber daya insani dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Saya harap skripsi ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, M. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1 ed.). Kencana.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502.
- Basri, V. R. D. A. F. M. (2005). *Peromance Appraisal. Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing prusahaan* (1 ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Chris Rowley, K. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts* (1 ed.). PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- E Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). PT. Prenada Media Groub.
- Edi Moehariono, D. M. S. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2 ed.). Raja Grafindo Persada.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero)

- Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hayati, I., & Fitria², S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hendry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya*. STIE YKPN.
- Ismail Solihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Khus, A. N. K. (2017). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada KSPS BMT BUS Cabang Kaliwungu*.
- Komaruddin Sastradipoera, Y. T. S. K. (2006). *Pengembangan Dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa-Sigma.
- L Jimmy Gaol L Jimmy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Malayu SP Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Dharma.
- ME Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Mirawati, S. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bmt Ramadana Salatiga*.
- Muh. Fitrah & Luthfiyah. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak.
- Nadilla, R. (2010). *Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada pt bank muamalat indonesia cabang malang*.

- Oemar Hamalik. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*. PT. Bumi Aksara.
- P Stephen Robbins, M. C. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Prof Dr Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Rajawali Pers.
- Regita Putri. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Ami Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rivai Dan Ella Sagala, V. R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robert L Mathis, J. H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Rukin, S.Pd., M. S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siti Mujiatun. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN SINAR HUSNI. 11(01), 77–86.
- Sufyanrasheed, M., & Dessler, G. (2011). HUMAN RESOURCE

MANAGEMENT. *indeks*, 115–116.

Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Usman Effendi. (2014). *Asas Manajemen* (1 ed.). Raja Grafindo.

Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Wheelen Thomas, J. D. H. (2001). *Manajemen Strategis*. ANDI.

Yulita Tri Septi Mulyana. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Informan : Putrama Al Khair S.E
 Alamat : Jln. Mandala By Pass No. 140, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan.
 Pekerjaan : Direktur Lazismu Kota Medan

Berikut daftar pertanyaan wawancara yang digunakan peneliti guna memperoleh informasi untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN”

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana Monitoring yang dilakukan pimpinan untuk menilai kinerja karyawan?	
2.	Apakah penilaian monitoring mengarah kepada perkembangan perusahaan?	
3.	Faktor-faktor apa yang dapat mendukung kinerja karyawan?	
4.	Faktor-faktor apa yang dapat menghambat kinerja karyawan? Dan bagaimana strategi bapak dalam menanganinya?	

5.	Apakah ada pelatihan khusus yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?	
6.	Pelatihan apa saja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan?	
7.	Apakah setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang sama?	
8.	Strategi apa yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan perusahaan?	
9.	Bagaimana hasil kinerja karyawan dalam meningkatkan strategi yang dilakukan?	
10.	Bagaimana rencana kedepan Bapak/Ibu untuk strategi pengembangan di Lazizmu Kota Medan?	

Dokumentasi Bersama Direktur 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/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Makhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

4 Februari 2022 M
 3 Rajab 1443 H

Di -
 Tempat


Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Odylia Azhura Warman
 Npm : 1801280141
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,50

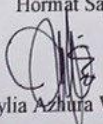


Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT Indomarco Adi Prima Kabupaten. Labuhan Batu Utara.	 21-2-2022	Dr. Hj. Sib Mujijah	
2	Respon Konsumen Terhadap Mie Instan Produk Indofood Studi Kasus di Pasar Impres Aek Kanopan	-	-	-
3	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Indomarco Adi Prima Aek Kanopan	-	-	-

HB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan
 Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya


 Odylia Azhura Warman

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 setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ula mangpaah acat ni agar bermanfaat
Nonton dan langganinya

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.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PERGANTIAN JUDUL SKRIPSI

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Disetujui untuk mengganti judul skripsi :

Argumentasi Pergantian Judul : diganti karena tempat riset menolak melakukan penelitian karena studi kasusnya diganti

Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Kabupaten Labuhan Batu Utara

Telah diganti menjadi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Kinerja Karyawan pada LAZISMU Kota Medan

Medan, 31 Mei 2022

Hormat saya

Odylia Azhura Warman

Diketahui/Disetujui
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ula mangawil surat ini agar diketahui
Materi 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/II/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

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 : Dr Hj. Siti Mujiatun

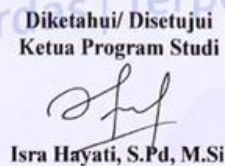
Nama Mahasiswa : Odylia Azhura Warman
Npm : 1801280141
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

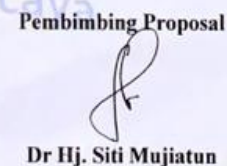
Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6/22. 6/6	Perbaiki Sesuai Arahan - latar belakang masalah - Identifikasi masalah. - Rumusan Masalah. - Tujuan Penelitian - Landasan teori tambah - Meta pel.	J.P.	
20/22. 7/7	Perbaiki Sesuai Arahan - Daftar pustaka	J.P.	
21/22. 7/7	Perbaiki : - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian. - Kerangka Kerangka. - Meta pel	J.P.	

Medan, 15.8- 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Dr Hj. Siti Mujiatun



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/IAN-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 [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

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 : Dr Hj. Siti Mujiatun

Nama Mahasiswa : Odylia Azhura Warman
Npm : 1801280141
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15/22. 8	Acc. Proses Tanj ed		

Medan, 15-8-2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dr Hj. Siti Mujiatun



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. 49/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](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Kita menjajah dunia ini agar diwujudkan
 Nomor dari tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah yang diselenggarakan pada hari Kamis, 25 Agustus 2022 M, menerangkan bahwa :

Nama : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Proposal : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 25 Agustus 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Sekretaris Program Studi

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun, SE., MM

Pembahas

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

Diketahui/Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Des Zaifani, M.A



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Dia menjabah surat ini agar diadukan
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](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari Kamis telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Proposal : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN

Disetujui / Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	1. Pada dalam kembang kata balakara 2. Untuk klarifikasi masalah di perbankan
Bab II	1. Penelitian hendaklah nanti menjadi Jurnal 5 tahun terakhir. 2. Buat perbandingan dan perbedaan
Bab III	1. Pada dalam lagi, Metode penelitian 2. Urutan Waktu dan lokasi penelitian
Lainnya	Kuasai dan pahami proposalnya
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Tim Seminar

Sekretaris Program Studi

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun, SE., MM

Pembahas

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

HAL : Izn Pra Riset
 Kepada Yth
 Bapak/Ibu Pimpinan LAZISMU KOTA MEDAN
 Di Tempat

30 Mei 2022 M
 6 Syawal 1443 H

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal skripsi saya yang guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada saya yang akan melakukan pra riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Strategi Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Kinerja Karyawan Pada LAZISMU KOTA MEDAN.

Demikianlah hal ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik saya ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah

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

Hormat Saya

(Odylia Azhura Warman)

NB: Sudah Diterima

PIMPINAN LAZISMU KOTA MEDAN

lazis mu
 medan

 (M. Arifin Lubis)



No. : 132.BP/III.17/G/2022
Lamp : -
Hal : *Surat Balasan Izin Riset*

Medan, 25 Shafar 1444 H
21 September 2022 M

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

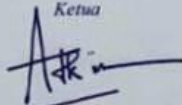
Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan telah menerima surat dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 103/IL3/UMSU-01/F/2022 tanggal 03 September 2022 M perihal: *Izin Riset*, berdasarkan keputusan Pimpinan LAZISMU Kota Medan dengan ini memberikan Izin Riset kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Nama : Odylia Azhura Warman
NPM : 1801280141
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi/ T.A : ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
INSANI (SDI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN 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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : ODYLIA AZHURA WARMAN
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 21-Agustus-2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No Telp : 0813-6968-5271
Email : odyliaazhurawr@gmail.com
Alamat : Jln Alfalah IV Glugur Darat II

Pendidikan :

- 1. Tahun 2007-2012** : Lulus MIS Nurul Yaqin
- 2. Tahun 2012-2015** : Lulus MTsN Tanjung Morawa
- 3. Tahun 2015-2018** : Lulus SMA Kemala Bhayangkari
- 4. Tahun 2018-2022** : Lulus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian Daftar Riwayat Hidup Ini Saya Perbuat Dengan Sebenar-benarnya.

Medan, 03 Oktober 2022

Hormat Saya



ODYLIA AZHURA WARMAN

1801280141