



**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
DAKWAH DI LAZISMU BATANG**



KHALFAN

NIM. 3621013

2025



**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
DAKWAH DI LAZISMU BATANG**



KHALFAN

NIM. 3621013

2025

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAKWAH DI LAZISMU BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

KHALFAN
NIM. 3621013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAKWAH DI LAZISMU BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

KHALFAN
NIM. 3621013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khalfan

NIM : 3621013

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **“STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAKWAH DI LAZISMU BATANG”** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 28 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Khalfan
NIM. 3621013

NOTA PEMBIMBING

Hanif Ardiansyah, M.M.

Amarantv Residen No. 5 Bojong Minggir, kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Khalfan

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

c.q Ketua Prodi Bimbingan Penyuluhan Islam

di-

PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Khalfan

NIM : 3621013

Judul : **STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
DAKWAH DI LAZISMU BATANG**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

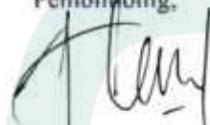
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 28 Mei 2025

Pembimbing,



Hanif Ardiansyah, M.M.

NIP.199106262019031010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
www.fuad.uingusdur.ac.id email: fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **KHALFAN**
NIM : **3621013**
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAKWAH DILAZISMU BATANG**

yang telah diujikan pada Hari Senin, 30 Juni 2025 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima
sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu
Manajemen Dakwah. Dewan Penguji

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Mochammad Achwan Baharuddin, M.Hum
NIP. 198701012019031011

Penguji II

Ahmad Hidayatullah, M.Sos
NIP. 199003102019031013

Pekalongan, 4 Juli 2025

Disahkan Oleh
Dekan




Dr. Tri Astutik Haryati, M.Ag
NIP. 197411182000032001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil putusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia No.158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

A. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagaimana dilambangkan dengan huruf, sebagaimana dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Š	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De

ذ	Zai	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Es
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es(dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik di bawah)
ع	'Ayn	'	Koma terbalik diatas
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	Wau	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
اَ = a	أَي = ai	أَ = ā
اِ = i	أَوْ = au	إِي = ī
أُ = u		أُو = ū

C. Ta Marbutah

1. Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأَةٌ جميلة = mar'atun jamīlah

2. Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة = fātimah

D. Syaddad (tasydid, geminasi)

1. Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا = rabbanā

البر = al-birr

E. Kata sandang (artikel)

1. Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

Contoh:

الشمس = asy-syamsu

الرجل = ar-rajulu

السيدة = as-sayyidah

2. Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر = al-qamar

البيدع = al-badī'

الجلال = al-jalāl

- F. Huruf Hamzah Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof/'/.

Contoh:

ت أمر = umirtu

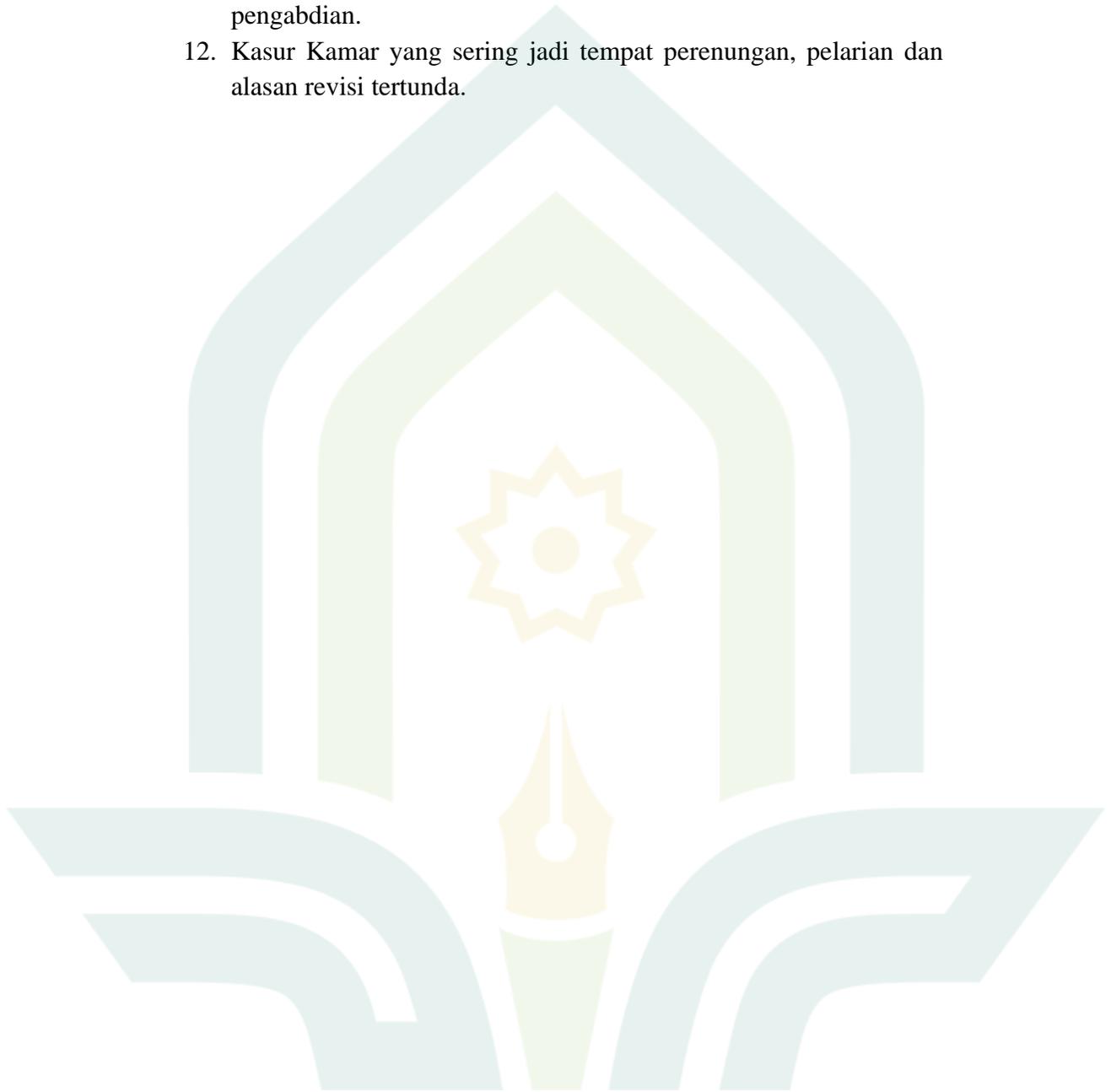
شيء = syai'un

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam karya ini dipersembahkan kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat, kekuatan dan kemudahan yang telah diberikan sepanjang proses ini.
2. Nabi Muhammad SAW, suri tauladan sepanjang zaman, yang ajaran dan perjuangannya menjadi cahaya dalam setiap langkah hidup.
3. Diriku sendiri, yang meski sering mengikuti rasa malas gerak dan godaan rebahan tak terbendung. Terimakasih tidak menyerah dan tetap bertahan.
4. Orang tua terimakasih untuk atas kasih sayang dan doa serta dukungan yang tidak pernah cukup dibalas dengan kata-kata.
5. Khal dan khalah (Paman dan Bibi dari ibu) dan ‘Amm dan ‘ammah (Paman dan Bibi darri ayah) serta seluruh keluarga besar yang senantiasa mendukung, memberikan semangat dan doa terbaik.
6. kedua kakak saya yang telah mendoakan dan membantu dalam penyusunan ini.
7. Dosen pembimbing skripsi yang selalu membimbing, memberikan arahan dan meluangkan waktu sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kolega kenangan masa putih abu, yang lebih sering ngasih semangat pakai meme atau hal lainya daripada motivasi serius.
9. Teman-teman PPL di LAZISMU Batang, terimakasih telah menjadi bagian dari hari-hari magang terutama dibalik buka kotak amal atau klenceng sudah jadi rutinitas sakral. Di balik tumpukan gunung uang receh itu ada canda, saling membantu mengingatkan dan memberi informasi sehingga dapat bertahan hidup di tengah rasa bingung yang kolektif.
10. Teman-teman seangkatan 2021 yang telah memberikan motivasi, saran dan pendapat.

11. Almamater, UIN K. H. Abdurrahan Wahid (UIN GUSDUR) tempat belajar, bertumbuh dan menemukan arah perjuangan dan pengabdian.
12. Kasur Kamar yang sering jadi tempat perenungan, pelarian dan alasan revisi tertunda.



MOTTO

“Berbuatlah untuk umat, jangan untuk dirimu sendiri”

(K.H. Ahmad Dahlan)



ABSTRAK

Khalfan. 2025. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah di LAZISMU Batang. Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: Hanif Ardiansyah, M.M.

Kata Kunci : Pengelolaan SDM, Efektivitas Dakwah, Dakwah Bil Hal, LAZISMU Batang, SWOT

Kemiskinan masih menjadi masalah serius di Indonesia, termasuk di Kabupaten Batang. Zakat, infak, dan sedekah sebenarnya dapat membantu mengurangi kesenjangan sosial jika dikelola secara baik dan profesional. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam hal ini adalah LAZISMU. Namun, dalam praktiknya, LAZISMU Batang menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya tenaga kerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai, beban kerja yang kurang merata, dan masih rendahnya pemahaman masyarakat soal zakat. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan yang baik akan berpengaruh langsung pada efektivitas dakwah bil hal, yaitu dakwah lewat tindakan nyata seperti membantu masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengelolaan SDM yang dilakukan oleh LAZISMU Batang, serta menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) dalam strategi tersebut dalam rangka meningkatkan efektivitas dakwah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari pengelola dan amil LAZISMU Batang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di LAZISMU Batang yang dilakukan yaitu. Proses rekrutmen dilaksanakan melalui kerja sama dengan kantor wilayah, Pelatihan karyawan dilaksanakan dengan tema sesuai bidang program, keuangan, dan fundraising. Motivasi kerja dibangun dari keyakinan spiritual bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah. Analisis SWOT menunjukkan bahwa strategi ini memiliki kekuatan seperti adanya pelatihan dan semangat pengabdian, namun juga masih

ada kelemahan seperti gaji yang rendah dan beban kerja yang tidak merata. Peluang kerja sama dengan kampus dan ancaman berupa seringnya keluar-masuknya pegawai juga menjadi perhatian. Secara umum, strategi SDM yang diterapkan sudah mendukung peningkatan dakwah bil hal, meskipun perlu adanya perbaikan pada aspek profesionalisme dan distribusi tugas.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah di LAZISMU Batang”. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga Umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Dakwah pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr.Tri Astutik Haryati, M. Ag. selaku Dekan FUAD UIN K. H.Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Hanif Ardiansyah, M.M KetuaP rogram Studi Manajemen Dakwah FUAD UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, motivasi dan arahan.
4. Ahmad Hidayatullah, M.Sos selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
5. Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku dosen pembimbing akademik penulis.
6. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
7. Pimpinan LAZISMU Batang, segenap staf dan pengurus LAZISMU Batang yang telah bersedia membantu peneliti dalam menyediakan data untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga apa yang telah kami peroleh selama kuliah di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, dapat bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi kami pribadi. Penulis sebagai manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan dan dosa, menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRASLITERASI	v
PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Penelitian Terdahulu.....	11
G. Kerangka Perfikir	15
H. Metodologi Penelitian.....	16
I. Sistematika Penelitian.....	20
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Manajemen	22
1. Definisi Manajemen	22
2. Kerangka 6M.....	23
B. Manajemen Strategi.....	25
1. Definisi Manajemen Strategi.....	25
2. Tahapan Manajemen Strategi.....	27
C. Manajemen sumber daya manusia.....	29

1.	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.	Ciri-ciri Sumber daya manusia yang Baik	29
3.	Faktor-faktor yang Menentukan Peningkatan Sumber daya manusia (SDM)	30
D.	Dakwah	31
1.	Definisi Dakwah	31
2.	Kewajiban Berdakwah dalam Al-Qur'an dan Hadis	32
E.	Efektivitas Dakwah	34
1.	Definisi Efektivitas Dakwah	34
2.	Indikator Efektivitas Dakwah	35
F.	Hubungan Manajemen Sumber daya manusia (SDM) dengan Efektivitas Dakwah	35
1.	Rekrutmen dan Pelatihan SDM	35
2.	Pembagian Tugas yang Efektif	36
3.	Motivasi dan Kesejahteraan Pegawai	36
4.	Evaluasi Kinerja	36
BAB III PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAKWAH		37
A.	Gambaran Umum	37
1.	Sejarah berdirinya LAZISMU	37
2.	Visi dan misi LAZISMU	38
3.	Program LAZISMU Batang	39
4.	Susunan Pengelola LAZISMU Batang	41
B.	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di LAZISMU Batang	41
1.	Rekrutmen Karyawan	41
2.	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	43
3.	Kompensasi dan Motivasi Kerja	45
4.	Pengelolaan Beban Kerja	47

5.	Evaluasi Kinerja.....	48
6.	Implementasi SOP	49
C.	Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman dalam Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di LAZISMU Batang guna Meningkatkan Efektivitas Dakwah	50
1.	kekuatan (strengths).....	51
2.	Kelemahan (Weaknesses).....	52
3.	Peluang (Opportunities).....	53
4.	Ancaman (Threats)	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		54
A.	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di LAZISMU Batang	54
B.	Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity And Threat) dalam Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Efektivitas Dakwah di LAZISMU Batang	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		67
A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

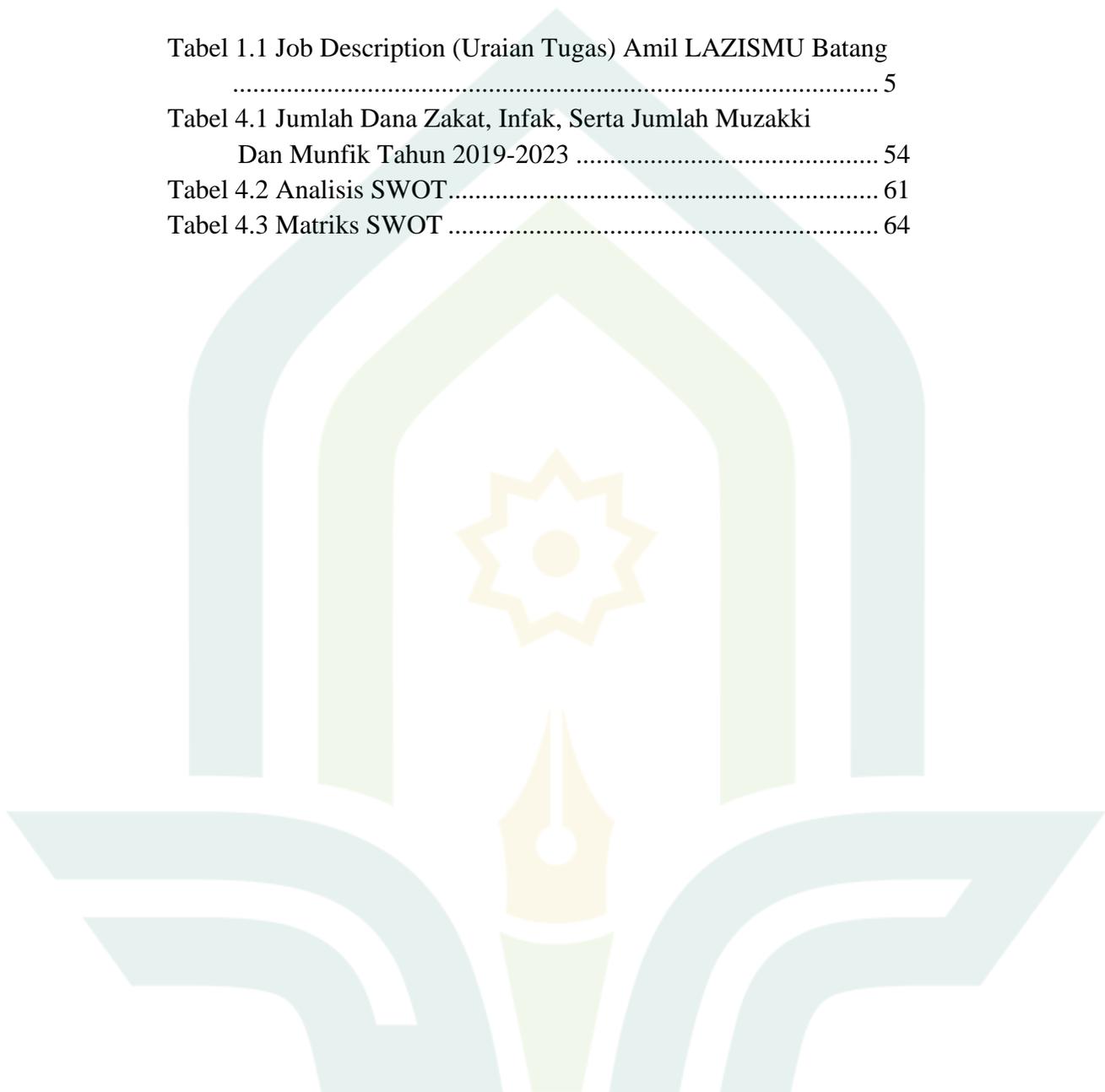
DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Berpikir.....	15
----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Job Description (Uraian Tugas) Amil LAZISMU Batang	5
Tabel 4.1 Jumlah Dana Zakat, Infak, Serta Jumlah Muzakki Dan Munfik Tahun 2019-2023	54
Tabel 4.2 Analisis SWOT.....	61
Tabel 4.3 Matriks SWOT	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 surat Izin penelitian

Lampiran 2 Surat Keterangan *Similarity Chacking*

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

Lampiran 4 Pedoman Observasi

Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi

Lampiran 6 Surat Pemeriksaan Skripsi

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki komitmen tinggi menjadi kunci keberhasilan lembaga zakat dalam menjalankan organisasi, baik dalam aspek operasional maupun strategis.¹ Kualitas Karyawan, yang mencakup keahlian teknis, kemampuan komunikasi, dan pemahaman nilai-nilai keagamaan, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pengelolaan pegawai yang baik, melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang terarah, dapat memastikan bahwa organisasi mampu mencapai tujuannya secara efisien.

Sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja efektif memiliki peran krusial dalam menunjang keberhasilan program dakwah, khususnya dakwah bil hal, yaitu penyampaian nilai-nilai Islam melalui tindakan nyata seperti pelayanan, penyaluran bantuan, dan pemberdayaan masyarakat. Aktivitas sehari-hari lembaga zakat, seperti pendistribusian zakat kepada mustahik dan penyediaan layanan kesehatan, merupakan wujud dakwah yang bertujuan membangun kesejahteraan umat sekaligus memperkuat nilai-nilai keislaman.²

Efektivitas dakwah ini sangat bergantung pada kinerja SDM, yang mencakup kemampuan amil dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program secara profesional. Kurangnya kompetensi atau distribusi tugas yang tidak merata

¹ Suryani, Ani & Sari, Lilik, "Optimalisasi Pengelolaan Zakat melalui Pendekatan Produktif di Lembaga Amil Zakat," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 45.

² Suryani, Ani & Sari, Lilik, "Optimalisasi Pengelolaan Zakat melalui Pendekatan Produktif di Lembaga Amil Zakat," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 45.

dapat menghambat pencapaian misi dakwah, sehingga pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci untuk memastikan bahwa setiap aktivitas lembaga selaras dengan tujuan dakwah, yaitu memperbaiki kondisi sosial-ekonomi masyarakat sekaligus meningkatkan kesadaran spiritual mereka.³

Kemiskinan tetap menjadi isu krusial di Indonesia, dengan angka kemiskinan nasional per Maret 2024 mencapai 9,36%, atau sekitar 25,9 juta penduduk.⁴ Ketimpangan ekonomi, terutama di kalangan masyarakat menengah ke bawah, diperburuk oleh keterbatasan akses pendidikan dan pekerjaan. Di Kabupaten Batang, tantangan ini mencerminkan kompleksitas sosial-ekonomi yang memerlukan solusi berkelanjutan. Zakat, infak, dan sedekah (ZIS) memiliki potensi besar untuk mengurangi kesenjangan melalui redistribusi kekayaan.

Pengelolaan zakat yang efektif membutuhkan lembaga yang mampu menyalurkan dana secara produktif untuk pemberdayaan masyarakat. Penelitian menunjukkan zakat produktif dapat meningkatkan kesejahteraan mustahik melalui modal usaha dan pelatihan keterampilan. Namun, di daerah seperti Batang, profesionalisme pengelolaan zakat sering terkendala sumber daya terbatas. Penguatan kapasitas lembaga zakat melalui SDM kompeten menjadi langkah strategis untuk mengatasi kemiskinan dan memperkuat dakwah bil hal.⁵

Fenomena pengemis di Kabupaten Batang menjadi perhatian karena terkait eksploitasi anak dan gangguan ketertiban umum (Perda Batang No. 7/2019). Peraturan Daerah Batang Nomor 7 Tahun 2019, Pasal 74, melarang penggalangan dana di jalan untuk mencegah kecelakaan dan memastikan dana disalurkan melalui lembaga resmi seperti LAZISMU. Namun,

³ Noe, Raymond A. et al., *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (New York: McGraw-Hill, 2021), hlm. 112

⁴ Badan Pusat Statistik, *Profil Kemiskinan di Indonesia Maret 2024* (Jakarta: BPS, 2024), hlm. 10.

⁵ Beik, Irfan Syauqi & Arsyianti, Laily Dwi, *Ekonomi Zakat: Studi Komparatif terhadap Pengelolaan Zakat di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

kinerja pengelolaan dana yang kurang optimal menyebabkan ketidakefektifan dalam mengurangi praktik meminta-minta, menunjukkan rendahnya kesadaran masyarakat tentang donasi resmi.⁶

Penelitian menyebutkan penggalangan dana di jalan sering tidak terkoordinasi, sehingga tidak mendukung pemberdayaan sosial. Kebijakan ini memberikan peluang bagi LAZISMU untuk mengedukasi masyarakat tentang zakat profesional, tetapi tantangan kinerja yang tidak efektif menghambat misi dakwah bil hal LAZISMU perlu meningkatkan efisiensi operasional untuk mendukung transparansi dan pemberdayaan masyarakat di Batang.⁷

Lembaga Amil Zakat (LAZ) seperti LAZISMU berperan strategis dalam mengelola zakat untuk mengurangi kemiskinan melalui dakwah bil hal. LAZISMU, yang berafiliasi dengan Muhammadiyah, tidak hanya mengumpulkan dana, tetapi juga memberdayakan masyarakat melalui program sosial dan ekonomi.⁸

Penelitian menunjukkan lembaga zakat profesional meningkatkan kepercayaan muzaki dan dampak sosial bagi mustahik. Zakat produktif memungkinkan mustahik mandiri melalui pelatihan kewirausahaan. Keberhasilan ini bergantung pada karyawan yang kompeten dan memahami prinsip Islam. Di Batang, LAZISMU menjembatani muzaki dan mustahik, memastikan penyaluran zakat tepat sasaran. Pendekatan dakwah bil hal memungkinkan LAZISMU meningkatkan kesejahteraan

⁶ Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Ketertiban Umum, Ketenteraman, dan Perlindungan Masyarakat, hlm. 12.

⁷ Khan, Ahmad & Ali, Muhammad, "Challenges in Zakat Collection and Distribution: A Case Study of Street Fundraising," *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11, No. 4, 2020, hlm. 789

⁸ Abdullah, Muhammad & Saputra, Wahyu, "Peran Lembaga Zakat dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat: Studi Kasus LAZISMU," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1, 2022, hlm. 123

umat sekaligus menyebarkan nilai-nilai Islam di tengah tantangan ekonomi lokal.⁹

Pengelolaan SDM di lembaga zakat sering menghadapi hambatan seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan kurangnya pelatihan. Banyak amil tidak memiliki keahlian manajerial, memengaruhi kualitas pengelolaan zakat.¹⁰ Kurangnya pelatihan berkelanjutan menurunkan motivasi dan produktivitas amil, berdampak pada kepercayaan muzaki.

Beban kerja yang kurang merata juga menyebabkan penurunan kinerja, terutama di lembaga dengan personel terbatas.¹¹ Di LAZISMU Batang, pengelolaan tenaga kerja yang tidak efektif akan menghambat penyaluran zakat tepat sasaran dan dakwah. Strategi seperti rekrutmen berdasarkan kompetensi diperlukan untuk memastikan amil bekerja optimal.

No	Nama	Usia	Pendidikan	Jobdesk
1	Sarif Khiftanul Bakhri, S.E	45	S1	Bertanggungjawab dan mengarahkan terhadap jalannya Lembaga agar sesuai dengan visi misi LAZISMU.
2	Irfan Fambudi, S.M	25	S1	Bertanggungjawab terhadap penghimpunan dan ZISKA
3	Mochammad Bram Setya Nugraha, S.P	29	S1	Bertanggungjawab terhadap pendayagunaan penthasarufan dana ZISKA
4	Rizqiani Mawangasih, S.Ak	29	S1	Bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pelaporan keuangan
5	Viviyani Puspita Dewi, S.Ak	24	S1	Bertanggungjawab terhadap pelayanan baik muzaki

⁹ Ahmed, Habib & Salleh, Mustafa, "Zakat Institutions and Poverty Alleviation: A Comparative Analysis," *Islamic Economic Studies*, Vol. 27, No. 2, 2019, hlm. 89.

¹⁰ Beik, Irfan Syauqi & Purnomo, Agus, "Zakat as a Sustainable Poverty Reduction Tool in Indonesia," *Journal of Islamic Economics and Finance*, Vol. 6, No. 1, 2020, hlm. 123.

¹¹ Dessler, Gary, *Human Resource Management* (Boston: Pearson, 2020), hlm. 89.

				maupun mustahik yang datang ke kantor
6	Luqman Hassan, S.Pd.I	37	S1	Bertanggungjawab terhadap penghimpunan di segmen ritel
7	H. Damukri	45	SLTA	Bertanggungjawab terhadap penghimpunan di internal persyarikatan
8	Rizal Mantopani, S.E.I	27	S1	Bertanggungjawab terhadap penghimpunan di segmen ritel
9	Nur Lifta Setyaningrum, S.E.	30	S1	Bertanggungjawab terhadap penghimpunan di segmen ritel
10	Ahkam Sabda Faelasuf,S.Ak	24	S1	Bertanggungjawab terhadap pendayagunaan dana ziska di internal persyarikatan

Tabel 1.1
Job Description (Uraian Tugas) Amil LAZISMU Batang

Pengelolaan Sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZISMU Batang dapat dikatakan sudah baik dilihat dari banyaknya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam melakukan pengelolaan pegawai LAZISMU Batang telah melakukannya dengan baik namun di sisi lain kurang optimal. Latar belakang pendidikan amil S1 pendidikan agama Islam untuk staf fundraising yang bertanggung jawab pada segmentasi ritel, belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan manajerial dan membawa ambulan yang dimana hal itu tugas dari divisi program.¹²

Namun pada beberapa lokasi ritel yang dilakukan kotak amal dan klenceng yang rusak atau belum diambil secara rutin, menunjukkan kurangnya pemantauan. Namun, kinerja amil yang kurang optimal menyebabkan penyaluran dana tertunda, mengurangi kepercayaan muzaki. Kurangnya pelatihan dan distribus beban kerja belum sepenuhnya merata diantara tim kerja

¹² Luqman Hassan, Staf Fundraising LAZISMUBatang, Observasi Pribadi , Batang , 5-6 September 2024

menjadi penghambat. Amil profesional dapat meningkatkan perolehan zakat, tetapi kekurangan personel menghambat efektivitas dakwah.¹³

Minimnya penelitian tentang strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan efektivitas dakwah di lembaga zakat menjadi celah. Studi sebelumnya fokus pada distribusi dana, kurang mengeksplorasi peran SDM dalam dakwah. Di LAZISMU Batang, masalah seperti kotak amal yang sepertinya belum terpantau dan ketidaksesuaian pendidikan amil menunjukkan perlunya pendekatan terstruktur. Penelitian jarang membahas bagaimana pelatihan dan rekrutmen berdasarkan kompetensi meningkatkan dakwah bil hal. SDM kompeten dapat memperkuat hubungan dengan muzaki dan transparansi. Penelitian ini diharapkan mengisi gap dengan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja lembaga zakat.¹⁴

LAZISMU Batang dipilih karena masalah nyata dalam pengelolaan SDM, seperti kotak amal rusak dan penyaluran yang belum rutin di semua lokasi ritel. Afiliasi dengan Muhammadiyah memperkuat dimensi dakwah, menjadikan lembaga ini ideal untuk mengeksplorasi hubungan sumber daya manusia dan efektivitas dakwah. memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di LAZISMU Batang. Dengan melihat uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam sehingga penulis akan melakukan penelitian yang judul “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah Di LAZISMU Batang”.

¹³ Suryani, Ani & Sari, Lilik, “Optimalisasi Pengelolaan Zakat melalui Pendekatan Produktif di Lembaga Amil Zakat,” *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 45.

¹⁴ Huda, Nurul & Santoso, Bambang, *Manajemen Zakat di Indonesia: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 67.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara spesifik peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di LAZISMU Batang?
2. Bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di LAZISMU Batang guna meningkatkan efektivitas dakwah?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di LAZISMU Batang.
2. Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di LAZISMU Batang guna meningkatkan efektivitas dakwah.

D. MANFAAT PENELITIAN

Peneliti mengharapkan manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoretis
Bagi instansi, pembaca dan penulis kajian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan, pemahaman, keilmuan dan pengembangan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga zakat dan kaitannya dengan efektivitas dakwah.
2. Manfaat Praktis
Menyediakan rekomendasi praktis bagi LAZISMU Batang dalam meningkatkan pengelolaan SDM, sehingga dapat lebih efektif dalam melaksanakan misi dakwah dan program-program sosial.

E. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Strategi

Strategi adalah rencana yang disusun untuk mencapai tujuan Jangka Panjang dalam organisasi. Menurut Michael Porter, strategi merupakan upaya untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui serangkaian tindakan yang terkoordinasi¹⁵. Dalam konteks Indonesia, strategi sering digunakan dalam manajemen untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, sebagaimana yang dijelaskan oleh Rangkuti dalam bukunya yang fokus pada strategi bisnis di Indonesia.¹⁶

b. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan dalam teori manajemen mencakup beberapa fungsi dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. manajemen sebagai proses pengelolaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi¹⁷. Pengelolaan dalam organisasi adalah usaha yang dilakukan untuk mengelola sumber daya, termasuk manusia, dengan cara yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai.

SDM adalah aset utama yang dimiliki oleh organisasi, yang harus dikelola dengan efisien untuk mencapai keunggulan kompetitif. Di Indonesia, Hasibuan menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja dan membawa dampak positif bagi organisasi. Pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai, yang semuanya berperan penting dalam mencapai efektivitas organisasi.¹⁸

¹⁵ Michael Porter, *Strategi Bersaing* (Jakarta: Erlangga, 2008).

¹⁶ Freddy Rangkuti, *Strategi Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013)

¹⁷ Henry Fayol, *Administrasi Industri dan Umum* (Jakarta: Erlangga, 2010).

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2012).

Jadi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah Rancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif. Hal ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Tujuan utamanya adalah menyatukan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta sinergi yang optimal dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM menekankan pentingnya mengkombinasikan antara kebijakan SDM dengan strategi bisnis organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek operasional saja, tetapi juga pada kontribusi strategis dalam membangun keunggulan organisasi.¹⁹

c. Dakwah

Dakwah, dalam teori keIslaman adalah usaha untuk menyampaikan ajaran Islam kepada masyarakat dengan cara yang bijak dan tepat. Yusuf Al-Qaradawi menjelaskan dakwah sebagai aktivitas yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku manusia sesuai dengan ajaran Islam.²⁰ Dalam konteks Indonesia, Dakwah tidak hanya sekadar penyampaian ajaran agama, tetapi juga memiliki fungsi sosial dan ekonomi, terutama di lembaga zakat seperti LAZISMU.²¹

d. Efektivitas dakwah

Untuk mengukur sejauh mana kegiatan dakwah berhasil mencapai tujuan, yaitu mengajak masyarakat kepada kebaikan dan menjauhi kemungkarannya. Indikator

¹⁹ Garry Dessler, *Human Resource Management*, diisi 15. (Boston, Pearson, 2017), hlm. 4.

²⁰ Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqih Dakwah* (Jakarta: Gema Insani Press, 2018). hlm. 76.

²¹ Azyumardi Azra, *Islam Nusantara: Jaringan Global dan Lokal* (Jakarta: Mizan, 2016). hlm. 134

efektivitas dakwah meliputi pemahaman audiens terhadap pesan yang disampaikan, perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta peningkatan kesadaran dan partisipasi dalam kegiatan keagamaan. Untuk mencapai efektivitas, pendakwah perlu memahami karakteristik audiens, memilih metode dan media yang tepat, serta menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dipahami. Evaluasi terhadap kegiatan dakwah juga penting dilakukan untuk menilai keberhasilan dan menentukan perbaikan di masa mendatang.²²

e. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah alat strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) yang dihadapi oleh suatu organisasi. Kekuatan dan kelemahan merupakan faktor internal organisasi, sementara peluang dan ancaman berasal dari lingkungan eksternal. Dengan melakukan analisis SWOT, organisasi dapat merumuskan strategi yang memanfaatkan kekuatan untuk mengambil peluang, serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada. Analisis ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan pengembangan rencana strategis yang efektif.²³

Analisis SWOT dalam Manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai alat evaluasi strategis yang membantu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan peluang dan ancaman dalam pengelolaan Sumber daya Manusia yang diterapkan, sehingga dapat dapat dirumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian Tujuan Organisasi.²⁴

²² Anisa Listiana. *Filsafat Dakwah* (Kudus, IAIN Kudus, 2022), hlm 114 - 116

²³ Fred R. David, *Strategic Management: concept and Cases*, Edisi 16. (Boston, Pearson, 2017). hlm. 104.

²⁴ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of human resource management practice*, (London, Kogan Page, 2020), hlm 125.

F. PENELITIAN TERDAHULU

Agar menghindari kesamaan atau plagiarisme, penulis menyampaikan beberapa penemuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian yang pertama dilakukan oleh Shafa Fadia Madjid yang berbentuk skripsi dari Universit Islam negeri Raden Mas Said Surakarta dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Amil) di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Klaten” dengan Metode Penelitian: Kualitatif Lapangan – menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari Penelitian ini adalah Manajemen SDM di BAZNAS Klaten telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern, termasuk sistem rekrutmen yang transparan, seleksi berdasarkan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berdasarkan target, serta kebijakan kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesuai regulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini telah meningkatkan efektivitas kerja, tetapi masih terdapat kendala seperti kebijakan internal yang kurang fleksibel dan rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam mendukung program zakat. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan optimalisasi rekrutmen, peningkatan pelatihan SDM, serta perbaikan komunikasi dengan masyarakat guna meningkatkan efektivitas program zakat di BAZNAS.

Berikut relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang akan dikaji peneliti memiliki persamaan dan perbedaan. Untuk Persamaan penelitian diatas dan penelitian Penulis yaitu menggunakan metode kualitatif dan membahas pengelolaan SDM dalam lembaga zakat. Sedangkan untuk perbedaanya skripsi ini menekankan implementasi manajemen SDM di BAZNAS dan berfokus pada sistem manajemen murni, sementara Skripsi Penulis

menekankan strategi SDM untuk efektivitas dakwah dan berfokus pada peran SDM dalam dakwah.

- b. Penelitian yang Kedua dilakukan oleh Muchammad Rizka, yang berbentuk skripsi dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengumpulan Dana Zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Ponorogo"

Berikut Persamaan dan perbedaan untuk relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang dikaji: Persamaan: Kedua penelitian membahas manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga zakat. Perbedaan: Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen SDM dalam proses pengumpulan dana zakat di BAZNAS Kabupaten Ponorogo, sementara skripsi penulis berfokus pada strategi pengelolaan di lembaga amil zakat.

- c. Penelitian yang Ketiga dilakukan oleh Nyi Ayu Siti Aisyah berbentuk skripsi dari Universitas Negeri Islam Mataram dengan judul "Manajemen Pengelolaan SDM Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Santri di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Al-Islamy Kaliaji". Metode Penelitian yang digunakan Kualitatif Deskriptif menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari Penelitian ini adalah Pengelolaan SDM di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Al-Islamy mencakup rekrutmen tenaga pengajar, penerimaan santri baru, pelatihan guru, serta evaluasi berkala untuk memastikan kualitas pelayanan santri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengelolaan SDM di pesantren sudah cukup baik, tetapi masih menghadapi kendala seperti kurangnya tenaga pengajar, keterbatasan sarana prasarana, serta minimnya dukungan dana dari pemerintah. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan kerja sama dengan pihak eksternal guna meningkatkan kualitas SDM dan pelayanan santri.

Berikut relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang akan dikaji peneliti memiliki persamaan dan

perbedaan. Untuk Persamaan penelitian diatas dan penelitian Penulis yaitu pengelolaan SDM dalam institusi Islam dan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya skripsi ini peningkatan kualitas pelayanan santri di pesantren, bukan pada dakwah langsung. sementara Skripsi Penulis lebih menekankan bagaimana pengelolaan SDM berkontribusi pada efektivitas dakwah.

- d. Penelitian yang Keempat dilakukan oleh Susan Alwia yang berbentuk skripsi dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan judul “Strategi Komunikasi Dakwah Nahdlatul Ulama (NU) dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah di Kabupaten Sidrap” dengan Metode Penelitian Kualitatif menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa NU Sidrap menerapkan strategi dakwah yang berdasarkan komunikasi struktural, kultural, dan digital. Strategi tersebut berhasil meningkatkan efektivitas penyampaian pesan dakwah kepada masyarakat, terutama karena NU mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kondisi lokal serta memanfaatkan media sosial.

Berikut relevansi penelitian di atas dengan penelitian yang akan dikaji: memiliki persamaan dan perbedaan. Untuk persamaannya, kedua penelitian membahas strategi dalam meningkatkan efektivitas dakwah dan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi dalam ormas Islam (NU), sedangkan skripsi penulis fokus pada strategi pengelolaan SDM di lembaga zakat (LAZISMU).

- e. Penelitian yang Kelima dilakukan oleh Sodikin yang berbentuk skripsi dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul “Efektivitas Komunikasi Dakwah dalam Meningkatkan Pengamalan Ibadah di Majelis Taklim Masjid Alamul Huda, Bandar Lampung” dengan Metode Penelitian Kualitatif menggunakan observasi, wawancara,

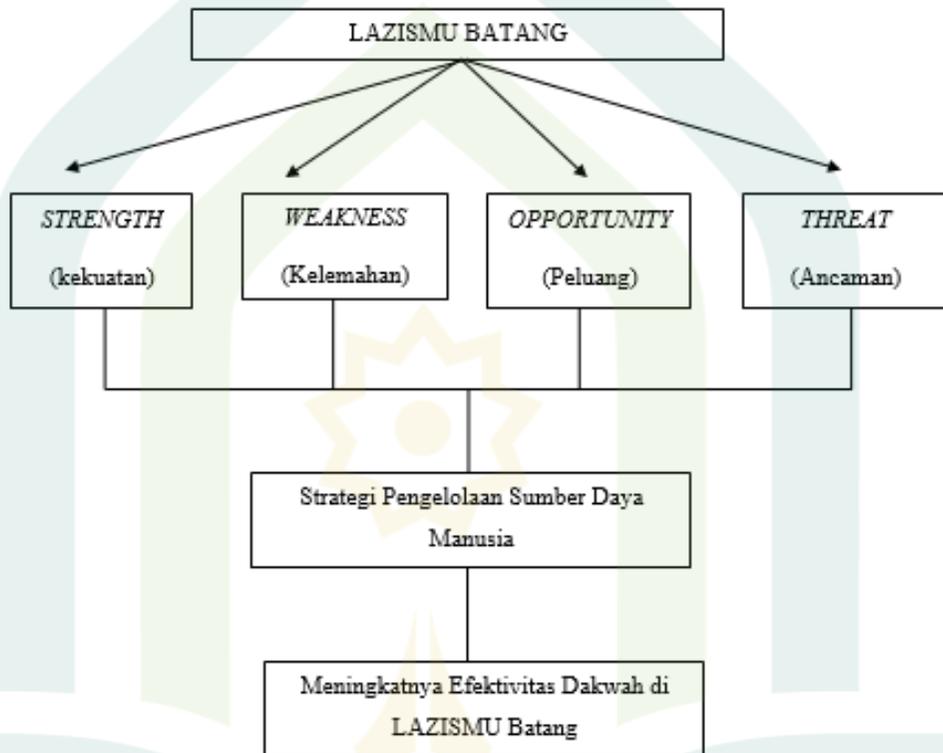
dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dakwah yang dilakukan secara persuasif dan relevan dengan kondisi jamaah berhasil meningkatkan kualitas pengamalan ibadah mereka. Pesan-pesan dakwah yang dikomunikasikan secara efektif berkontribusi pada peningkatan pemahaman dan praktik keagamaan masyarakat.

Berikut relevansi penelitian di atas dengan penelitian yang akan dikaji: memiliki persamaan dalam membahas efektivitas dakwah, serta menggunakan pendekatan kualitatif lapangan. Namun berbeda dalam konteks penelitian ini mengkaji efektivitas dakwah dalam majelis taklim lokal, sedangkan penelitian penulis fokus pada efektivitas dakwah melalui pengelolaan sumber daya manusia di lembaga zakat (LAZISMU).



G. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka Berpikir adalah alur pemikiran yang sistematis dan logis yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian berdasarkan teori yang digunakan. Kerangka ini membantu menjelaskan bagaimana suatu masalah diteliti dan dianalisis secara mendalam²⁵.



Bagan 1.1 Kerangka Berpikir

²⁵ Sugiono, *metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung Alfabeta, 2019), hlm 53

Bagan di atas menunjukkan bahwa LAZISMU Batang dianalisis Menggunakan Analisis SWOT untuk mengidentifikasi Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*), dan ancaman (*Threat*). Hasil analisis ini digunakan untuk merumuskan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan efektivitas dakwah di LAZISMU Batang.

H. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Pendekatan dan penelitian

Metode penelitian yang digunakan menggunakan Penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang lebih berfokus dan tertuju pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah yang diteliti daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian ini lebih sesuai menggunakan teknik analisis mendalam, maksudnya mengkaji masalah secara kasus perkasus, dikarenakan metodologi kualitatif yakni memiliki sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.²⁶ Sedangkan untuk jenis penelitian ini bersifat penelitian lapangan (*Field Research*).

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menggambarkan variable-variable masa lalu dan sekarang (sedang terjadi). Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat atau individu, keadaan, gejala-gejala atau kelompok tertentu untuk melakukan hubungan tertentu antara suatu gejala yang ada di masyarakat.²⁷

Penulis dalam penelitian ini menggambarkan data-data yang ada di lapangan dan dianalisis untuk mendapatkan penjelasan tentang strategi pengelolaan

²⁶ Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, "*Dasar Metologi Penelitian*", (Sleman, Literasi Media Publishing, 2016) hlm. 28.

²⁷ Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia, 1985) hlm. 32

sumber daya manusia dalam meningkatkan Efektivitas dakwah di LAZISMU Batang.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer atau data utama dalam penelitian adalah wawancara kepada Lembaga Amil Zakat Infak dan Sedekah pada LAZISMU Batang tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan Efektivitas dakwah.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah disusun dan dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen. Untuk sumber data sekundernya yaitu buku, jurnal, artikel yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder ini selanjutnya dihubungkan dengan sumber data primer yang penulis dapatkan secara langsung dari narasumber yang dapat dipercaya, agar penulis memperoleh hasil dan analisa yang fakta dan akurat.²⁸

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Untuk teknik ini penulis melakukan observasi secara langsung. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati, Menganalisis dan menulis secara sistematis terkait kejadian atau gejala yang terjadi dilapangan pada subjek penelitian.²⁹ Pengamatan dilakukan dengan mengamati strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan Efektivitas dakwah di LAZISMU Batang.

²⁸ Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*", (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm, 128.

²⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 203.

b. Wawancara

Wawancara salah satu metode pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya dan jawab (obrolan) atau diskusi secara langsung antara peneliti dengan orang yang diwawancarai dengan topic yang dibahas.³⁰ Teknik ini digunakan untuk memperoleh validasi data tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Efektivitas dakwah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode mencari informasi yang berbentuk catatan dan gambar seperti peraturan, sejarah, kebijakan, foto, sketsa dan lainnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian. Hasil dari observasi dan wawancara dapat lebih dipercaya (kredibel) apabila di dukung dengan dokumentasi seperti sejarah kehidupan seseorang atau biografinya atau dengan adanya gambar dapat membuktikan kebenaran perkataan. Namun, tidak semua dokumen mempunyai kredibilitas yang tinggi bergantung dengan seberapa relevan dan keasliannya.³¹

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis adalah dengan proses mencari dan menyusun secara sistematis informasi yang sudah diperoleh di lapangan lewat wawancara mendalam, catatan lapangan, serta bahan-bahan lain sehingga mudah dimengerti. Analisis informasi juga dimaknai selaku mengendalikan

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 195

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 102.

urutan informasi, mengorganisasikannya ke dalam satu pola, jenis serta satuan penjelasan dasar.³²

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis SWOT. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi faktor internal (*Strengths dan Weaknesses*) serta faktor eksternal (*Opportunities dan Threats*) yang memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di LAZISMU Batang dan hubungannya dengan efektivitas dakwah. Pendekatan ini menekankan pentingnya SWOT sebagai alat strategis untuk mengidentifikasi kondisi organisasi secara menyeluruh.³³

1. Mengidentifikasi Kekuatan (*Strengths*)

Aspek positif pengelolaan SDM, seperti keberhasilan program dakwah, sistem administrasi keuangan yang baik, dan struktur organisasi yang terorganisasi, akan dianalisis untuk memahami area yang dapat dimaksimalkan. Hal ini sejalan dengan panduan dalam buku Manajemen Strategis, kekuatan harus dimanfaatkan untuk mendukung keberlanjutan organisasi.³⁴

2. Mengidentifikasi Kelemahan (*Weaknesses*)

Penelitian akan memetakan kendala internal, seperti kekurangan tenaga kerja, distribusi beban kerja belum sepenuhnya merata, dan kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk amil. Menurut Rangkuti Freddy dalam Analisis SWOT, kelemahan

³² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 318

³³ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, edisi revisi (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 19-20

³⁴ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), hlm. 102-106.

harus diidentifikasi untuk mengurangi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi.³⁵

3. Mengidentifikasi Peluang (*Opportunities*)

Peluang eksternal yang mendukung, seperti meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap zakat, kolaborasi dengan lembaga lain, dan kemajuan teknologi dakwah digital, akan dikaji untuk menciptakan inovasi strategis. peluang eksternal harus dimanfaatkan untuk memperkuat dakwah.³⁶

4. Mengidentifikasi Ancaman (*Threats*)

Ancaman seperti persaingan dengan lembaga zakat lainnya, perubahan regulasi, dan persepsi masyarakat yang kurang mendukung akan dianalisis untuk mengantisipasi hambatan. Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami ancaman untuk membangun strategi organisasi yang berdaya saing.³⁷

Setelah semua data SWOT dikumpulkan, akan dibuat Matriks analisis SWOT sehingga dapat memetakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di LAZISMU Batang. Strategi ini akan mencakup cara memanfaatkan kekuatan, mengatasi kelemahan, mengambil peluang, dan menghadapi ancaman guna meningkatkan efektivitas dakwah.

I. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar dalam skripsi ini mendapat gambaran yang jelas, maka sistematika penulisan ini akan dipaparkan dalam 5 bab sebagai berikut:

³⁵ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, edisi revisi (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 20-23

³⁶ Ahmad Syafii, *Manajemen Pemasaran Dakwah* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press, 2012), hlm. 45-50.

³⁷ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), hlm. 102-106

BAB I adalah pendahuluan yang berisi. latar belakang, rumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, tinjauan Pustaka, penelitian terdahulu, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II berupa Landasan Teori yang bertujuan menyajikan konsep teori tentang Manajemen, Manajemen Strategi, Manajemen Sumber daya Manusia (SDM), Dakwah dan Efektivitas Dakwah,

BAB III berupa gambaran umum dan hasil penelitian. Pada bab ini akan diuraikan gambaran umum, sejarah berdiri, visi, misi, struktur organisasi dan program LAZISMU Batang, serta hasil penelitian mengenai strategi Pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di LAZISMU Batang.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan, Bab ini membahas analisis penelitian yang dilakukan di LAZISMU Batang. Dan peneliti juga akan menjelaskan pengamatan tentang hasil penelitian.

Bab V adalah penutup yang bertujuan untuk menyajikan kesimpulan yang menyajikan secara ringkas hasil dari semua temuan penelitian dan saran yang dirumuskan berdasarkan hasil penelitian serta daftar pustaka lampiran sebagai rujukan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

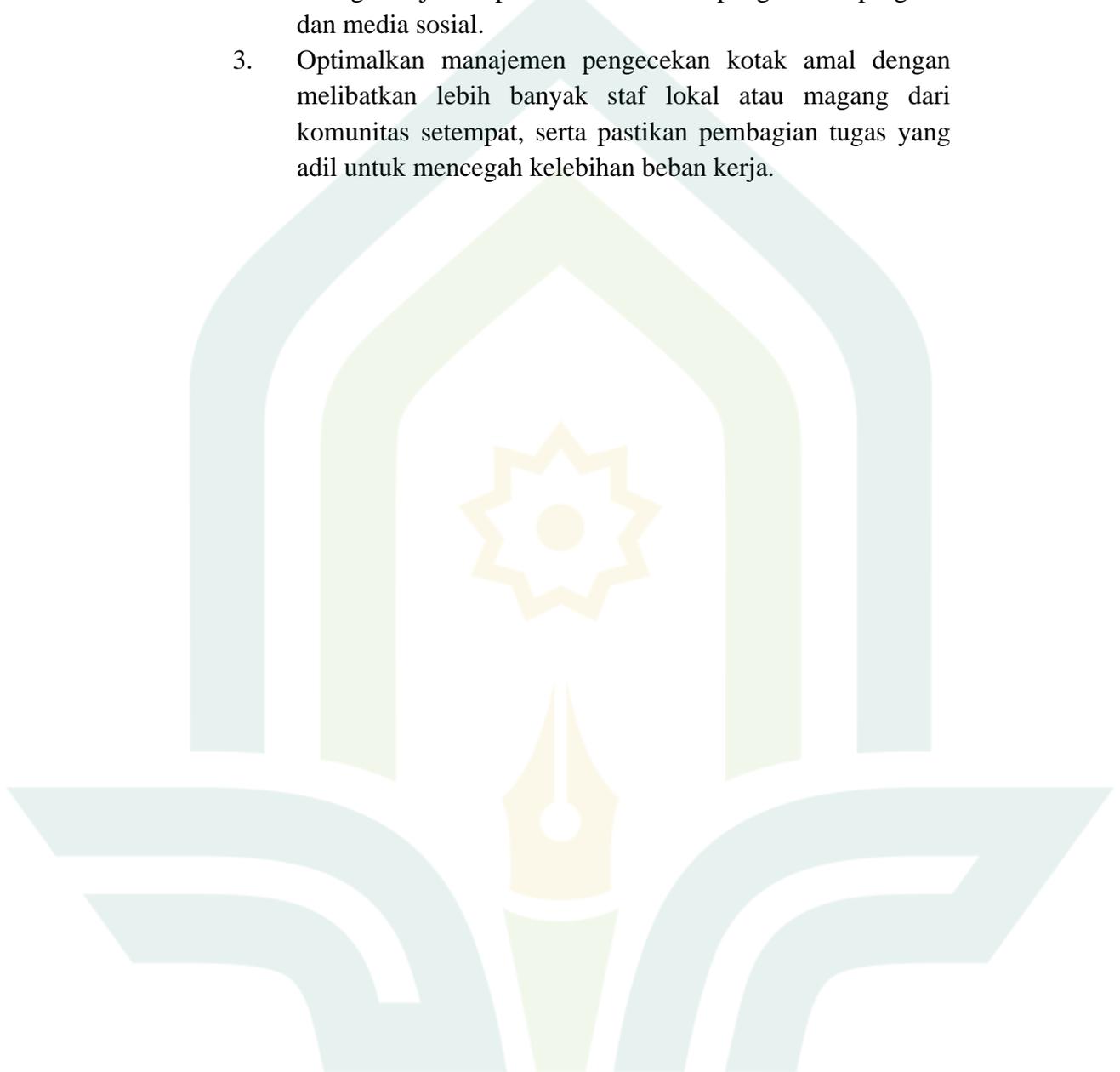
Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di LAZISMU Batang yang dilakukan dengan mengedepankan nilai-nilai keagamaan dan semangat dakwah. Proses rekrutmen dilaksanakan melalui kerja sama dengan kantor wilayah dan melibatkan seleksi yang mempertimbangkan kemampuan membaca Al-Qur'an, keahlian dasar, dan pengalaman kerja. Pelatihan karyawan dilaksanakan dengan tema sesuai bidang program, keuangan, dan fundraising. Motivasi kerja dibangun dari keyakinan spiritual bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah. Meskipun terdapat keterbatasan dalam jumlah SDM dan gaji di bawah UMR, LAZISMU Batang mampu menjaga efektivitas kerja melalui kerja tim, fleksibilitas tugas, dan kolaborasi dengan relawan.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan seperti semangat kerja berdasarkan ibadah dan kemampuan adaptasi dalam pembagian kerja mampu memperkuat strategi dakwah LAZISMU Batang. Namun, kelemahan seperti gaji yang rendah dan beban kerja ganda berpotensi mengurangi efektivitas kerja. Peluang muncul dari kerja sama dengan perguruan tinggi dalam menjaring relawan dan pengembangan SDM, Sementara itu, ancaman utama datang dari rendahnya minat generasi muda terhadap kerja sosial serta ketergantungan pada sumber dana yang tidak tetap. Oleh karena itu, penguatan strategi SDM harus diarahkan untuk menjawab tantangan ini guna mendukung efektivitas dakwah yang berkelanjutan.

B. Saran

1. Tingkatkan pelatihan berbasis teknologi digital, khususnya penggunaan media sosial seperti Instagram, melalui workshop singkat untuk karyawan dan relawan guna memperkuat promosi zakat dan dakwah.

2. Jalin kerja sama dengan perguruan tinggi, untuk merekrut mahasiswa jurusan komunikasi atau dakwah sebagai Tenaga kerja ataupun relawan dalam pengelolaan program dan media sosial.
3. Optimalkan manajemen pengecekan kotak amal dengan melibatkan lebih banyak staf lokal atau magang dari komunitas setempat, serta pastikan pembagian tugas yang adil untuk mencegah kelebihan beban kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholid Achmad, manajemen dakwah: sebuah pengantar bagi pelaku dakwah (insight meditiana,2020).
- Abdullah, Muhammad & Saputra, Wahyu, “Peran Lembaga Zakat dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat: Studi Kasus LAZISMU,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1, 2022,
- Ahmad Syafii, *Manajemen Pemasaran Dakwah* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press, 2012),
- Ahmed, Habib & Salleh, Mustafa, “Zakat Institutions and Poverty Alleviation: A Comparative Analysis,” *Islamic Economic Studies*, Vol. 27, No. 2, 2019,
- Al-Jalalayn. (2016). Tafsir Al-Jalalayn. Jakarta: Pustaka Azzam,
- Anisa Listiana. Filsafat Dakwah (Kudus, IAIN Kudus, 2022)
- Ariani, W. (2019). Manajemen Operasi Jasa. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- As-Suyuti. (2017). Lubab an-Nuqul fi Asbab an-Nuzul. Jakarta: Darul Kutub,
- Aziz, M. A. (2019). Ilmu Dakwah. Jakarta: Kencana,
- Azyumardi Azra, *Islam Nusantara: Jaringan Global dan Lokal* (Jakarta: Mizan, 2016).
- Az-Zahri. (2021). Efektivitas Dakwah di Era Digital. Jakarta: Penerbit Islamiyah,
- Badan Pusat Statistik, *Profil Kemiskinan di Indonesia Maret 2024* (Jakarta: BPS, 2024)

Beik, Irfan Syauqi & Arsyianti, Laily Dwi, *Ekonomi Zakat: Studi Komparatif terhadap Pengelolaan Zakat di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Beik, Irfan Syauqi & Purnomo, Agus, "Zakat as a Sustainable Poverty Reduction Tool in Indonesia, *Journal of Islamic Economics and Finance*, Vol. 6, No. 1, 2020,

Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson,

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*, Edisi 15. Boston: Pearson, .

Dessler, Gary, *Human Resource Management* (Boston: Pearson, 2020),

Fred R. David, *Strategic Management: concept and Cases*, Edisi 16. (Boston, Pearson, 2017). .

Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, edisi revisi (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018)

Freddy Rangkuti, *Strategi Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013)

Garry Dessler, *Human Resource Management*, disi 15. (Boston, Pearson, 2017), 4.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta,

Henry Fayol, *Administrasi Industri dan Umum* (Jakarta: Erlangga, 2010).

[https://info.LAZISMUjatim.org/susunan-personalia-LAZISMU-jatim-2015-2020/#:~:text=Didirikan%20oleh%20Pimpinan%20Pusat%20\(PP,kembali%20sebagai%20LAZNAS%20melalui%20SK](https://info.LAZISMUjatim.org/susunan-personalia-LAZISMU-jatim-2015-2020/#:~:text=Didirikan%20oleh%20Pimpinan%20Pusat%20(PP,kembali%20sebagai%20LAZNAS%20melalui%20SK) (Diakses pada tanggal 28 April 2025, pukul 22.40)

<https://LAZISMU.org/view/latar-belakang>. (Diakses pada tanggal, 28 April 2025, pada pukul 10.23).

Huda, Nurul & Santoso, Bambang, *Manajemen Zakat di Indonesia: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), Michael Porter, *Strategi Bersaing* (Jakarta: Erlangga, 2008).

Ibnu Katsir. (2016). Tafsir Ibnu Katsir. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Al-Qaradawi, Y. (2018). Fiqih Dakwah. Jakarta: Gema Insani Press, .

Ishikawa, Kaoru. *Introduction to Quality Control*. Tokyo: JUSE Press, 1990

J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004),

Khan, Ahmad & Ali, Muhammad, "Challenges in Zakat Collection and Distribution: A Case Study of Street Fundraising," *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11, No. 4, 2020.

LAZISMU, Program LAZISMU Batang, (Batang: Jendela Dunia Berbagi: Majalah Mata Hati, No. 07, 10 September 2023).

Luqman Hassan, Staf Fundraising LAZISMU Batang, Observasi Pribadi , Batang , 5-6 September 2024

M. Ali Sodik, "*Dasar Metodologi Penelitian*", (Sleman, Literasi Media Publishing, 2016) Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia, 1985)

Michael Armstrong, *Armsstrong's Handbook of human resource management practice*, (London, Kogan Page, 2020),

Michael Porter, *Strategi Bersaing* (Jakarta: Erlangga, 2008)

Muslim, A. (2017). Sahih Muslim. Jakarta: Pustaka Azzam.

- Natsir, M. (2018). *Fikih Dakwah*. Jakarta: Gema Insani,
- Noe, Raymond A. et al., *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (New York: McGraw-Hill, 2021)
- Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Ketertiban Umum, Ketenteraman, dan Perlindungan Masyarakat.
- Q.S. AL-Imran (3): 104
- Q.s. At-Taubah (9): 105
- Salamon, Lester M., *The State of Nonprofit America* (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2023)
- Sugiono, *metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung Alfabeta, 2019), Sandu Siyoto,
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), .
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019),
- Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*", (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),
- Suryani, Ani & Sari, Lilik, "Optimalisasi Pengelolaan Zakat melalui Pendekatan Produktif di Lembaga Amil Zakat," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 2021,
- Suryani, Ani & Sari, Lilik, "Optimalisasi Pengelolaan Zakat melalui Pendekatan Produktif di Lembaga Amil Zakat," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 2021,
- Sya'roni. (2016). *Dakwah Digital di Era Modern*. Yogyakarta: Deepublish,.

T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2012).

Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Dakwah* (Jakarta: Gema Insani Press, 2018).

