

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PROGRAM KERJA LEMBAGA  
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH  
(LAZISMU) KABUPATEN PEMALANG**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**INDRIA FADHILATUL LATIFAH**

**3621004**

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

**2025**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PROGRAM KERJA LEMBAGA  
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH  
(LAZISMU) KABUPATEN PEMALANG**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**INDRIA FADHILATUL LATIFAH**

**3621004**

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

**2025**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indria Fadhilatul Latifah  
NIM : 3621004  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN MUTU PROGRAM  
KERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN  
SHADAQAH MUHAMMADIYAH (LAZISMU)  
KABUPATEN PEMALANG

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 Oktober 2025

Yang menyatakan,



Indria Fadhilatul Latifah

Nim. 3621004

## NOTA PEMBIMBING

**Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I**

**Karangjampo RT 01 RW 04, Jl. H. Moh. Komari, Kec. Tirto, Kab.  
Pekalongan**

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Indria Fadhilatul Latifah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

c.q Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

di-

### **PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Indria Fadhilatul Latifah

NIM : 3621004

Judul : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PROGRAM KERJA  
LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH  
MUHAMMADIYAH (LAZISMU) KABUPATEN  
PEMALANG**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudarai tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 22 Oktober 2025  
Pembimbing,



**Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I**  
**NIP. 197010052003121001**



## **PENGESAHAN**

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

Nama : **INDRIA FADHILATUL LATIFAH**  
NIM : **3621004**  
Judul Skripsi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN MUTU PROGRAM  
KERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN  
SHADAQAH MUHAMMADIYAH (LAZISMU)  
KABUPATEN PEMALANG**

yang telah diujikan pada Hari Jum'at, 31 Oktober 2025 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I

**Hanif Ardiansyah, M.M**  
**NIP. 199106262019031010**

Penguji II

**Lia Afiani, M. Hum.**  
**NIP. 198704192019032008**

Pekalongan, 06 November 2025

Disahkan Oleh  
**Dekan**



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

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi 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 dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. 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 sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	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	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	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	‘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	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	إِيَّ = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū



### C. *Ta Marbutah*

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamiilatun*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh;

فاطمة ditulis *faatimatun*

### D. *Syaddad* (*Tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbanaa*

الْبِرِّ ditulis *albirra*

### E. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu



Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidatu*

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

Contoh:

القمر ditulis *al-qomaru*

البدیع ditulis *al-badiiu*

الجلال ditulis *al-jalaalu*

#### F. Huruf Hamzah

Hamzah yang terletak diawal tidak ditransliterasikan. Akan tetapi jika hamzah berada ditengah atau diakhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

امرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan segala daya upaya dan rasa syukur, saya panjatkan puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai ungkapan rasa bahagia, saya persembahkan Skripsi ini kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang membimbing setiap langkah, yang mengajarkan kita arti kesabaran dalam perjalanan ini dan memberi kita kekuatan ketika kita merasa lelah.
2. Kepada kedua orangtua saya, yaitu bapak Sudarno dan Ibu Tasriyah yang senantiasa memberikan dukungan dan do'a, yang doa-do'anya telah menjadi jembatan antara harapan dan kesuksesan, yang keringatnya telah menerangi setiap langkah perjalanan ini. Semoga karya ini dapat menjadi bentuk rasa terimakasihku atas segala cinta dan kesabaran yang tak ternilai harganya.
3. Kepada kakak-kakakku semua, Eliyati, Mamo Pratomo, Budiman, Cizka Juliasih, Lailatun Munawaroh, Supriyatno, Nurul Astuti, Khasan Ali, dan Evita Rahmayanti, mereka bukan hanya sekedar kakak tapi sebagai teman berjuang dan sumber semangatku. Dukungan kalian adalah kekuatan yang tak tergantikan.
4. Kepada Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I., selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbingku dalam ilmu dan akhlak, memberikan arahan agar jalanku tidak menyimpang.

5. Kepada Sahabatku, Meri Agustina, yang senantiasa berada paling depan ketika semua orang melihatku hina, sebagai satu-satunya sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk melanjutkan penyelesaian skripsi ini. Seseorang dengan hati yang begitu baik sangatlah langka. Kebaikanmu sungguh tak tertandingi. Kaulah orang yang paling layak menerima dedikasku.
6. Kepada Muhammad Alwi Abdul Aziz, support system terbaik yang selalu ada, baik dalam suka maupun duka. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaanmu. Terima kasih telah mengajarku cara menjalani hidup dengan jujur dan bahagia.
7. Kepada Dian Athaya Queensha, dialah orang yang selalu menemaniku, memberiku semangat dalam hidup. Aku bahkan tak bisa menggambarkan betapa bersyukurya aku memilikimu dalam hidupku.

## **MOTTO**

“Sumber daya manusia adalah aset paling berharga yang menentukan arah keberhasilan organisasi.”

**(Peter F. Drucker)**

“Manusia akan mencapai kesempurnaan ketika ia mengenal dirinya dan memanfaatkan akalnya untuk kebaikan sesama.”

**(Al Kindi)**



## ABSTRAK

Latifah, Indria Fadhilatul. 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Pemalang. Skripsi Manajemen Dakwah. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Program Kerja, LAZISMU Pemalang.

Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pemalang merupakan lembaga filantropi Islam yang berperan penting dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah. Keberhasilan lembaga ini tidak hanya bergantung pada strategi program, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan program kerja yang dijalankan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa LAZISMU Pemalang masih menghadapi keterbatasan dalam jumlah dan kompetensi SDM, sehingga manajemen SDM yang terencana dan profesional menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung peningkatan mutu program kerja lembaga.

Permasalahan utama penelitian ini terletak pada bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja di LAZISMU Pemalang. Kondisi pembagian tugas antarstaf yang belum sepenuhnya terstruktur, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta minimnya sistem evaluasi kinerja yang terukur menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga dalam mencapai target program. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengidentifikasi penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM, meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta evaluasi, dan bagaimana aspek-aspek tersebut berpengaruh terhadap peningkatan mutu program kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pengurus dan staf LAZISMU Pemalang. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami secara mendalam proses manajemen SDM yang diterapkan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program kerja lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di LAZISMU Pemalang telah diterapkan melalui perencanaan tenaga kerja tahunan, rekrutmen berbasis kompetensi dan nilai keislaman, serta pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala. Penerapan manajemen SDM yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu program kerja, yang tercermin dari peningkatan penghimpunan dan penyaluran dana pada tahun 2023–2024 serta pelaksanaan berbagai program unggulan di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial, dan dakwah secara lebih terukur dan tepat sasaran.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Sang Pencipta alam semesta. Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya, agar mereka tetap teguh dalam iman. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana (S1) di Universitas Islam Negeri K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, penulis diwajibkan untuk menulis karya ilmiah berupa skripsi. Oleh karena itu, penulis menyusun skripsi ini dengan judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Pemalang."

Dalam proses penyusunan karya ilmiah ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, dan motivasi, baik moral maupun material, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan. Peneliti ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Hj. Tri Astutik Haryati, M.Ag., Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

3. Bapak Hanif Ardiansyah, M.M., Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Ahmad Hidayatullah, M. Sos., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Pengurus LAZISMU Pemalang yang bersedia diwawancarai untuk skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
8. Seluruh staf Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
9. Staf Perpustakaan UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang diharapkan.



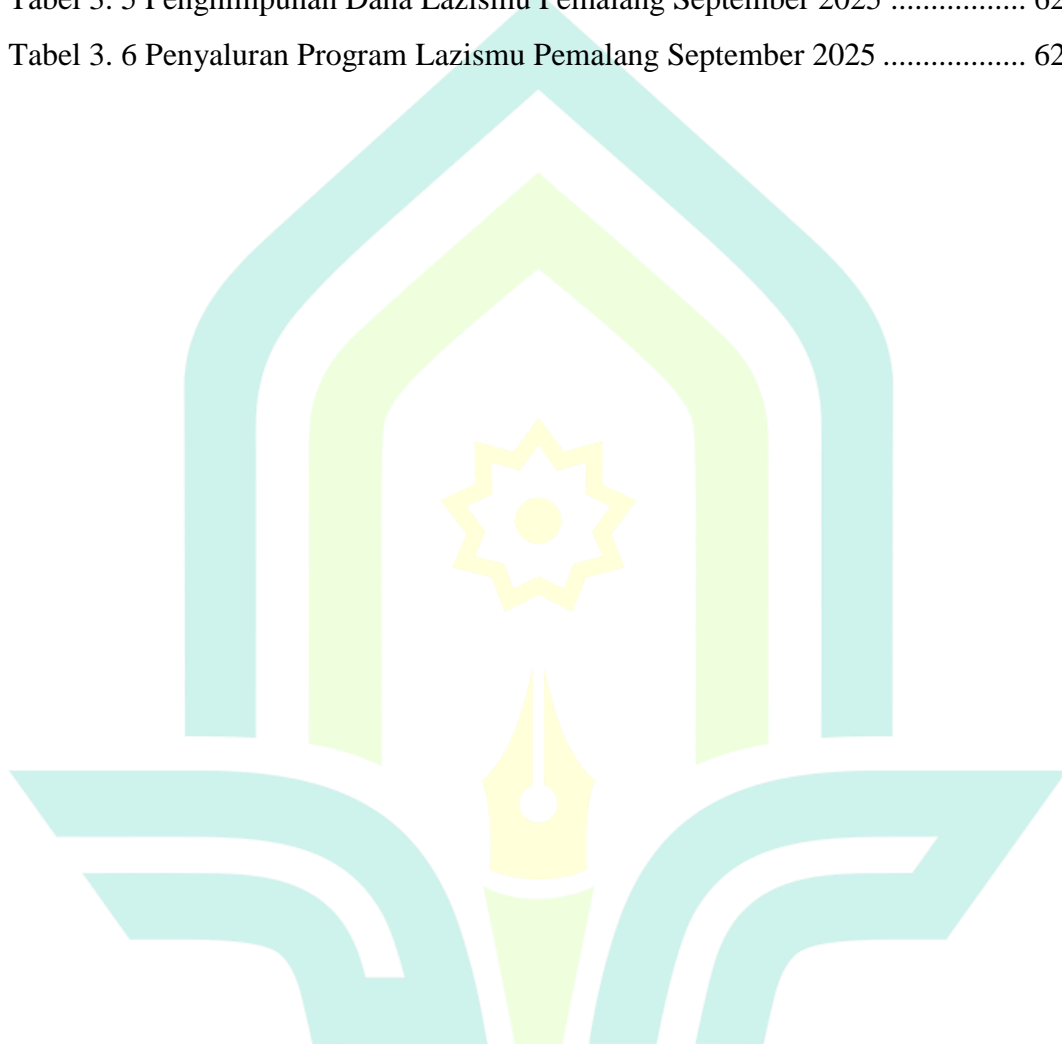
## DAFTAR ISI

<b>JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Teori.....	7
F. Penelitian Yang Relevan .....	20
G. Kerangka Berfikir .....	26
H. Metode Penelitian .....	26
I. Sistematika penulisan.....	31
<b>BAB II.....</b>	<b>34</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>34</b>
A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	34
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	42
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	44
D. Mutu Program.....	48

E. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Peningkatan .....	
Mutu Program Kerja.....	50
F. Ruang Lingkup Lazismu .....	51
<b>BAB III .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Lazismu Pemalang .....	55
B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kabupaten Pemalang..	63
C. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lazismu Kabupaten Pemalang .....	69
<b>BAB IV .....</b>	<b>73</b>
<b>ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PROGRAM KERJA LAZISMU KABUPATEN PEMALANG.....</b>	<b>73</b>
<u>A.</u> Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lazismu Kabupaten Pemalang.	73
B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lazismu Pemalang.....	82
<b>BAB V .....</b>	<b>91</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>

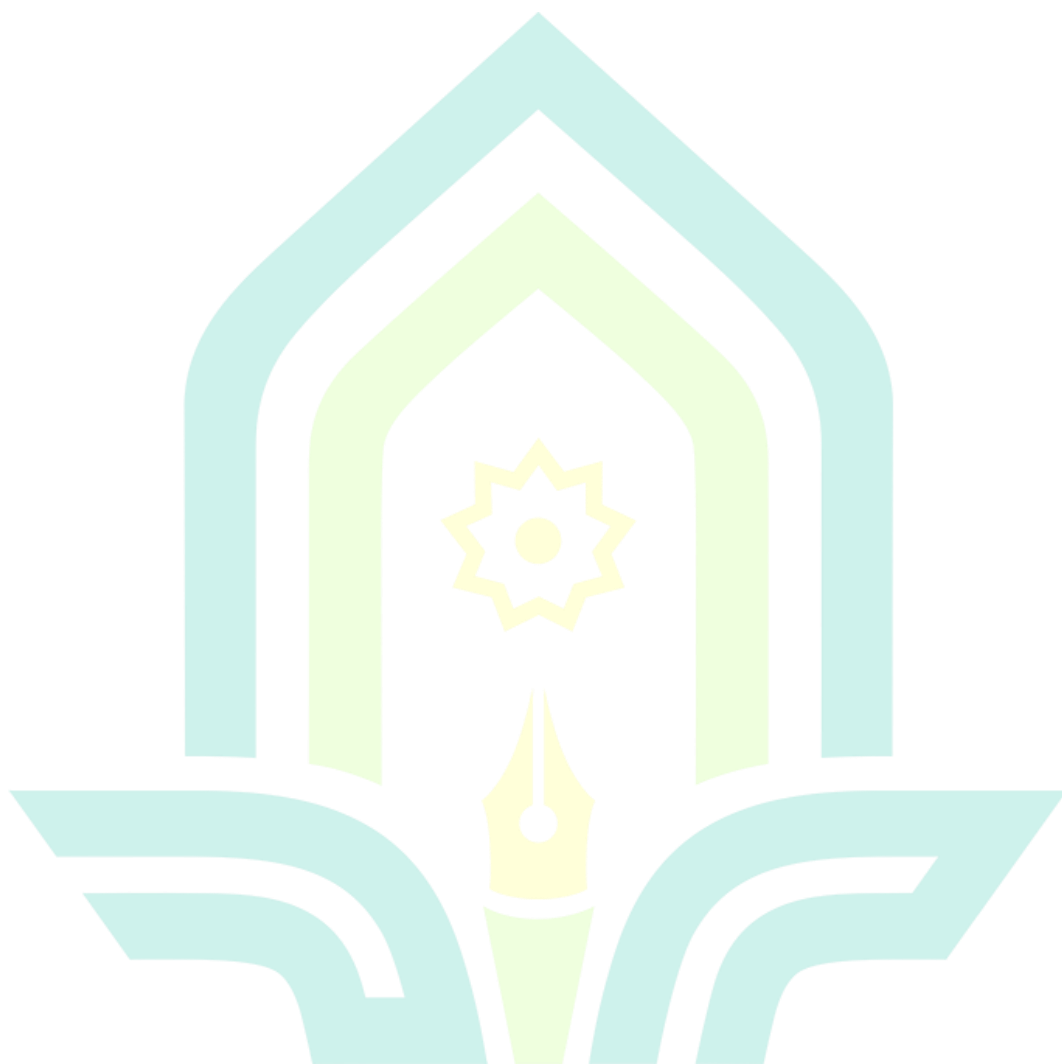
## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penghimpunan Dana Lazismu Kabupaten Pemalang Juli 2025.....	60
Tabel 3. 2 Penyaluran Program Lazismu Kabupaten Pemalang Juli 2025 .....	60
Tabel 3. 3 Penghimpunan Dana Lazismu Kabupaten Pemalang Agustus 2025 ...	61
Tabel 3. 4 Penyaluran Program Lazismu Kabupaten Pemalang Agustus 2025 ....	61
Tabel 3. 5 Penghimpunan Dana Lazismu Pemalang September 2025 .....	62
Tabel 3. 6 Penyaluran Program Lazismu Pemalang September 2025 .....	62



## DAFTAR BAGAN

Bagan 1. 1 Kerangka Berfikir .....	27
Bagan 3. 1 Struktur Badan Pengurus .....	57
Bagan 3. 2 Struktur Badan Eksekutif.....	57



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Keberadaan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran krusial sumber daya manusia (SDM) di dalamnya, apa pun ukuran dan kompleksitasnya. Manusia menjadi penggerak utama roda operasional, pengambil keputusan, dan pelaksana strategi di setiap lini organisasi, baik pada organisasi pemerintah maupun swasta, organisasi kecil maupun besar, serta organisasi yang berorientasi pada laba maupun nirlaba. Tanpa kontribusi nyata dari SDM, maka visi dan misi suatu organisasi akan sulit diwujudkan, bahkan berpotensi mengalami stagnasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan baik dari jangka pendek maupun jangka panjang, organisasi memerlukan individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT menegaskan pentingnya etos kerja dan tanggung jawab manusia terhadap amal usahanya sebagaimana dalam firman-Nya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”<sup>1</sup> (QS. At-Taubah [9]: 105)

---

<sup>1</sup> <https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105>, Diakses pada 1 November 2025.

Oleh karena itu, tidak mungkin mengelola sumber daya manusia secara sembarangan, diperlukan sistem manajemen SDM yang terstruktur, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja harus dirancang sedemikian rupa agar mampu mendorong potensi terbaik setiap individu dalam organisasi. Koordinasi yang baik antar bagian juga sangat penting agar setiap komponen dalam organisasi dapat bergerak selaras, mendukung satu sama lain dalam rangka mewujudkan rencana strategis yang telah ditetapkan. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, sehebat apa pun strategi yang dirancang, akan sulit untuk menghasilkan dampak yang nyata.<sup>2</sup>

Perkembangan globalisasi serta teknologi yang begitu cepat harus bisa diiringi bersama dengan SDM yang mumpuni pada strategi yang sudah dirancang sebelumnya, mengingat kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada kualitas para pekerjanya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian integral dari pengelolaan secara umum, yang menitikberatkan pada faktor manusia dalam organisasi, yakni bagaimana cara mengelola aspek manusia dengan efektif dan efisien supaya tiap individu mampu bersaing dan meraih hasil optimal dalam kompetisi.

---

<sup>2</sup> Mahmudah Enny Widyaningrum and Endang Siswati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubraha Manajemen Press, 2017), hlm. 1

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah bidang kajian yang berasal dari dua konsep dasar, yaitu "manajemen" dan "sumber daya manusia". Secara istilah, manajemen dapat diartikan sebagai bagian dari sebuah seni dan ilmu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia merupakan peran penting, tidak hanya dalam menjalankan fungsi operasional, tetapi juga dalam memberikan kontribusi signifikan terhadap proses pengambilan keputusan dan pengembangan strategi organisasi.

Berbagai kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian sebuah kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah pengelolaan pada sumber daya manusia yang bertujuan agar dapat mencapai kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat secara luas. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai upaya proses yang dirancang guna menggapai tujuan organisasi dan kemasyarakatan secara menyeluruh melalui fasilitasi dalam perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Irma Yuliani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023), hlm.2



Dalam kaitannya dengan organisasi, program kerja merupakan pedoman awal sekaligus landasan fundamental dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) suatu organisasi, termasuk Lembaga Amil Zakat seperti Lazismu Pemalang. Program kerja perlu disusun dengan jelas dan terstruktur karena akan menjadi panduan bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dokumen ini tidak hanya berfungsi sebagai acuan dalam menjalankan aktivitas kelembagaan secara sistematis dan terstruktur, tetapi juga menjadi instrumen evaluatif untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan pekerjaan sudah berjalan sebagaimana direncanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Di dalamnya tercermin tingkat penyerapan anggaran, efektivitas penggunaan waktu, serta identifikasi berbagai hambatan yang dihadapi selama proses pelaksanaan. Dalam konteks Lazismu Pemalang, program kerja tidak hanya menjadi panduan operasional, tetapi juga menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian target-target kerja yang telah ditentukan.<sup>4</sup>

Di sisi lain, Lembaga zakat seperti Lazismu memiliki peran penting dalam pengumpulan dan distribusi dana zakat, infak dan sadaqah. Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan suatu lembaga. Profesionalisme para pengumpul zakat dan efisiensi program kerja organisasi yang ditingkatkan melalui manajemen SDM yang baik. Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak bisa hanya mencakup pada rekrutmen

---

<sup>4</sup> Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Buku Pedoman dan Panduan LAZISMU* (Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2017), hlm. 19

dan juga pelatihan, melainkan juga pada sebuah pengembangan kompetensi dan motivasi para pegawai untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer dan *Front Office* Lazismu Kabupaten Pemalang dalam praktiknya, Lazismu Pemalang masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Kondisi tersebut menyebabkan pembagian tugas antarstaf belum sepenuhnya terstruktur dengan baik. Ketika terdapat staf yang mengalami kendala atau membutuhkan bantuan dalam pelaksanaan tugasnya, staf lain sering kali ikut membantu di luar bidang tanggung jawabnya masing-masing. Situasi lintas tugas ini menunjukkan adanya fleksibilitas kerja di lingkungan lembaga, namun di sisi lain menandakan bahwa sistem pembagian kerja belum berjalan secara optimal. Keterbatasan ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan program kerja yang terkadang belum mencapai target waktu dan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang lebih terencana, sistematis, dan profesional agar pembagian kerja, pelatihan, serta evaluasi kinerja di Lazismu Kabupaten Pemalang dapat berjalan secara optimal dan mendukung peningkatan mutu program kerja lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu program kerja di Lazismu Kabupaten Pemalang. Melalui pemahaman terhadap praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan lembaga ini mampu

mengoptimalkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Lazismu Kabupaten Pemalang, serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan mutu program kerja lembaga.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa terdapat tiga rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kabupaten Pemalang?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja Lazismu Kabupaten Pemalang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Lazismu Kabupaten Pemalang.
2. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja Lazismu Kabupaten Pemalang.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber

daya manusia, terkhusus dalam konteks lembaga sosial keagamaan. Dengan hal ini mengkaji praktik manajemen SDM pada Lazismu, penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik yang masih terbatas dalam ranah tersebut, serta menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang mengangkat topik serupa dilingkungan lembaga nirlaba berbasis keagamaan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategi dan juga aplikatif pada pengelola Lembaga Amil Zakat, Infaq, Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) dalam meningkatkan efektivitas dan program kerja mereka.

## E. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM, menurut Hasibuan, merupakan sebuah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk memastikan bahwa mereka berfungsi dengan sukses dan efisien dalam rangka mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan SDM merupakan aspek yang sangat krusial dalam strategi manajemen organisasi, yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara optimal.

Selanjutnya, menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dapat mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengendalian terhadap berbagai

aktivitas yang berkaitan juga dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara sempurna dan efisien.<sup>5</sup>

Secara lebih terperinci, komponen manajemen SDM meliputi beberapa aspek penting, antara lain: perencanaan tenaga kerja, pengadaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan potensi pada diri, evaluasi kinerja, manajemen kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja.

a. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan tahapan awal dari manajemen SDM, yang berfungsi pada penetapan kebijakan dan prosedur guna memenuhi kebutuhan organisasi, sehingga tujuan dapat dicapai dengan sempurna dan efisien. Proses yang melibatkan pengkajian ulang sumber daya manusia yang ada, analisis kebutuhan SDM dimasa depan serta penentuan langkah-langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat mengantisipasi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, serta mengoptimalkan tujuan bisnis dan perkembangan teknologi.

---

<sup>5</sup> Mahmudah Enny Widyaningrum and Endang Siswati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubraha Manajemen Press, 2017), hlm. 2

Perencanaan sumber daya manusia mencakup pengembangan rencana aksi yang jelas dan terukur agar dapat memastikan organisasi memiliki jumlah serta kualitas SDM yang memadai guna tercapai tujuan strategisnya. Strategi ini harus selaras dengan visi dan misi organisasi serta mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi pelaksanaannya.<sup>6</sup> Pentingnya perencanaan SDM terlihat dari kemampuannya membantu organisasi mengantisipasi perubahan dan mengelola risiko terkait kebutuhan tenaga kerja. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat merespons perubahan pasar, teknologi, dan regulasi secara lebih cepat, sehingga tetap kompetitif dan adaptif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

b. Pengadaan dan Rekrutmen

Pengadaan dan perekrutan merupakan prosedur krusial dalam manajemen SDM yang bertujuan memastikan bahwa organisasi ini memiliki individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi sesuai pada kebutuhan dan tujuan organisasi. Proses yang diawali dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia, dilanjutkan dengan peninjauan ketersediaan tenaga kerja baik dari sumber internal maupun eksternal. Selanjutnya, proses seleksi dilakukan untuk menemukan kandidat yang sesuai pada kebutuhan organisasi,

---

<sup>6</sup> Angelina Sofya Friscila, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Medan: PT. Media Penerbit Indonesia, 2024), hlm. 2

termasuk menempatkan mereka pada posisi yang tepat sehingga organisasi dapat berfungsi secara maksimal dan efisien.

Perencanaan yang matang, penyusunan strategi rekrutmen, pengumuman lowongan, seleksi administratif dan kompetensi, serta pengangkatan karyawan yang lolos seleksi merupakan bagian integral dari tahapan pengadaan dan perekrutan. Dengan demikian, pengadaan dan perekrutan menjadi basis utama dalam menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.<sup>7</sup>

c. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan merupakan tujuan pengembangan SDM. Menurut Gary Dessler menegaskan bahwa SDM mencakup berbagai inisiatif, termasuk pendidikan, pengembangan karier, dan pelatihan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pengembangan SDM menjadi strategi manajemen yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Hal ini penting karena SDM yang berkompeten dan berkualitas tinggi sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>7</sup> Angelina Sofya Friscila, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Medan: PT. Media Penerbit Indonesia, 2024), hlm. 3



#### d. Evaluasi Kinerja

Pengelolaan kinerja merupakan sebuah komponen penting pada manajemen SDM yang bertujuan untuk menjaga stabilitas, meningkatkan, serta mengoptimalkan produktivitas karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor, proses ini mencakup penetapan sasaran kinerja yang konstruktif serta penyusunan rencana tindakan untuk peningkatan kinerja karyawan. Langkah awal yang penting dalam pengelolaan kinerja adalah menetapkan sasaran yang spesifik, terukur agar dapat mencapai korelevansiannya serta berbatas waktunya bagi karyawan, guna memastikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### e. Manajemen Kompensasi dan Penghargaan

Manajemen kompensasi dan penghargaan merupakan komponen penting dari manajemen SDM, tujuannya memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan berdasarkan kontribusinya maupun kinerja mereka dalam organisasi. Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart, manajemen kompensasi dan penghargaan melibatkan proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi program kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, serta berbagai bentuk penghargaan lainnya yang dapat memotivasi

karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang berkualitas.<sup>8</sup>

Sistem manajemen kompensasi yang efektif tidak hanya memastikan keadilan internal dan eksternal, tetapi juga harus selaras dengan strategi bisnis organisasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan memotivasi agar memberi kontribusi lebih optimal sehingga pencapaian tujuan perusahaan.

f. Manajemen Hubungan Karyawan

Untuk membina hubungan kerja yang positif antara manajer dan karyawan, manajemen hubungan karyawan merupakan komponen krusial dari manajemen sumber daya manusia, serta menyelesaikan konflik atau permasalahan kerja secara efektif. Menurut Robbins dan Judge, pengelolaan hubungan karyawan melibatkan berbagai kegiatan seperti komunikasi, negosiasi, kolaborasi, maupun resolusi konflik agar membangun lingkungan pekerjaan yang baik dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif ini diperkuat melalui komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, serta kerja tim yang solid di antara seluruh anggota organisasi.

Keterlibatan, loyalitas, dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan dengan strategi hubungan karyawan yang baik. Dalam situasi ini, membangun hubungan kerja yang baik

---

<sup>8</sup> Angelina Sofya Friscila, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Medan: PT. Media Penerbit Indonesia, 2024), hlm. 6

antara manajer dan staf sangat bergantung pada komunikasi yang baik.

Berikut ini adalah beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia:<sup>9</sup>

1) Perencanaan (*Planning*)

Tahap pertama Manajemen SDM yaitu perencanaan, yang berupaya untuk menentukan dan mengevaluasi kondisi SDM secara berkala. Perencanaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang tepat untuk mencapai tujuan melalui cara yang baik dan efisien.

Perencanaan sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan penting, yaitu menata struktur organisasi, memberikan arahan kepada karyawan, mengawasi kinerja, menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan, meningkatkan kemampuan pegawai, memberikan upah dan tunjangan, menyatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, menjaga kesejahteraan pegawai, menegakkan aturan kerja, dan mengelola proses pengakhiran kerja.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penataan dan penyiapan sumber daya manusia dengan membangun kebiasaan kerja yang baik, menciptakan kerja sama tim, serta mengintegrasikan pada koordinasi didalam struktur organisasi yang telah dirancang.

---

<sup>9</sup> Irma Yuliani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023), hlm. 4

Organisasi berfungsi sebagai penghubung dalam mencapai tujuan, dan perusahaan yang terorganisir dengan baik akan mewujudkannya dengan lebih sukses dan efisien.<sup>10</sup>

### 3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan jalan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan supaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Proses pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan melalui pemberian arahan yang jelas, sehingga bawahan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan terarah.

### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Tujuan pengendalian adalah untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan perusahaan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Diperlukan tindakan perbaikan atau penyempurnaan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan. Untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi, pengendalian karyawan mencakup unsur-unsur seperti kehadiran, kerja sama, disiplin, dan menjaga lingkungan kerja yang positif.

### 5) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses yang mencakup penarikan, penyeleksian, penempatan, orientasi dan induksi pegawai dengan

---

<sup>10</sup> Irma Yuliani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023), hlm. 5

tujuan supaya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai pada kebutuhan organisasi. Organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi dan memaksimalkan pencapaian tujuan dengan bantuan proses pengadaan.

#### 6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual serta moral pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Peningkatan kemampuan karyawan serta produktivitas perusahaan memerlukan pengembangan yang berkelanjutan.<sup>11</sup>

#### 7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan terhadap karyawan secara langsung ataupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai ataupun barang dagangan, sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan.<sup>12</sup> Gaji harus adil serta transparan yang berarti harus memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tidak berada di bawah persyaratan minimum pemerintah, dan disesuaikan dengan keadaan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan meningkat dengan remunerasi yang sesuai.

---

<sup>11</sup> Irma Yuliani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023), hlm. 6

<sup>12</sup> Irma Yuliani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023), hlm. 6

#### 8) Pengintegrasian (*Integrastion*)

Tujuan integrasi adalah menyelaraskan kepentingan organisasi dengan tuntutan karyawan, sehingga kerja sama tim yang produktif dan bertahan lama dapat terjalin. Dalam proses ini, organisasi memperoleh keuntungan melalui keberhasilan yang dicapai, sementara karyawan memperoleh kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan dan pencapaian hasil yang diharapkan. Integrasi memegang peran penting dalam manajemen SDM dikarenakan harus membina hubungan kerja yang bermanfaat dan konstruktif memerlukan kemampuan untuk menyeimbangkan dua kepentingan yang berlawanan.

#### 9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Tujuan dari pemeliharaan yaitu suatu upaya menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, emosional, serta loyalitas sehingga para karyawan dapat terus bekerja dengan sebaik-baiknya hingga pensiun. Komunikasi yang baik antara manajemen dan semua komponen organisasi, baik internal maupun eksternal dan program kesejahteraan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan sebagian besar karyawan adalah dua cara pemeliharaan yang efektif. Produktivitas jangka panjang dan lingkungan kerja yang nyaman didukung oleh pemeliharaan yang tepat.

## 10) Kedisiplinan

Komponen utama manajemen sumber daya manusia, disiplin membantu dalam pengorganisasian karyawan, kepatuhan terhadap peraturan dan pencapaian tujuan. Tanpa disiplin, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud karena tidak adanya keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efektif, dan produktif.

## 2. Program Kerja

Program kerja adalah serangkaian rencana tindakan yang dibuat secara metodis guna mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi maupun lembaga. Dalam konteks lembaga amal zakat, program kerja berfungsi sebagai pedoman operasional yang mengarahkan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari penghimpunan, pengelolaan, hingga pendistribusian dana zakat, infak dan sadaqah. Program kerja yang baik harus bersifat realistis, terukur, dan terstruktur serta didasarkan pada analisis kebutuhan masyarakat dan potensi lembaga.

Teori manajemen klasik, seperti prinsip Henry Fayol dapat diterapkan dalam penyusunan program kerja. Prinsip-prinsip ini meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan. Penerapan prinsip ini pada lembaga amal zakat akan memudahkan pelaksanaan program kerja sehingga lembaga tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain



itu, program kerja dalam lembaga amil zakat juga harus memperhatikan aspek legalitas, transparansi dan akuntabilitas serta berfokus pada pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan mustahiq.<sup>13</sup>

### 3. Mutu Program Kerja

Mutu Program kerja adalah tingkat keunggulan dan kesesuaian hasil kerja suatu program dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam lembaga amil zakat, mutu program kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas layanan, kualitas sumber daya manusia, kualitas lingkungan dan kualitas lembaga secara keseluruhan. Penerapan manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management/TQM*) menjadi kunci dalam meningkatkan mutu program kerja, karena TQM ini menekankan pada perbaikan berkelanjutan yang fokus pada pelanggan (mustahiq dan Muzakki), serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan mutu.<sup>14</sup>

Menurut Tenner dan De Toro, manajemen mutu terpadu terdiri dari tiga tahap utama: Pertama, dalam konteks lembaga zakat fokus penuh pada muzakki dan mustahiq. Kedua, Pelatihan pelaksanaan selama penerapan manajemen mutu. Dan Ketiga, Melibatkan semua pihak terkait secara menyeluruh. Dalam konteks lembaga amil zakat, mutu layanan kepada muzakki dan mustahiq harus selalau ditingkatkan

---

<sup>13</sup> Supriyadi, Siti Alfina Febriani, Siti Nur Anisa, *Prinsip Teori Klasik Menurut Henry Fayol, Jurnal Manajemen Strategis*, Vol. 1, No. 1 (2023), hlm. 36

<sup>14</sup> Tatang Ibrahim and A. Rusdiana, "*Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*" (Bandung: Yrama Widya: 2021), hlm. 19

melalui pelatihan SDM, pengelolaan yang transparan dan evaluasi program secara berkala. Selain itu, model manajemen mutu yang sesuai prinsip Al-Qur'an dan hadits juga menjadi landasan penting untuk menjaga keberkahan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga amil zakat.

Di lembaga zakat seperti Lazismu mutu program mengacu pada kualitas dan standar pelaksanaan program untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga secara efektif dan profesional. Mutu ini mencakup komitmen Lazismu untuk melaksanakan program sesuai ketentuan, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, mengutamakan kepuasan penerima manfaat, dan menerapkan sistem manajemen yang terukur dan berkelanjutan. Lazismu menerapkan program kerja yang bermutu sebagai dasar penetapan target dan pengelolaan program bermutu, yang wajib dipatuhi oleh seluruh jajaran pimpinan dan staf. Mutu program kerja juga dievaluasi berdasarkan efektivitas dan dampak nyata program yang dilaksanakan terhadap kesejahteraan mustahik, khususnya di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, dakwah, dan kesehatan.

Program-program tersebut harus sesuai dengan kebijakan bersama Lazismu, yang meliputi peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, penyediaan standar transparansi dan akuntabilitas, serta

membangun sinergi dengan berbagai pihak untuk pengelolaan dana zakat yang optimal. Adapun kebijakan Mutu Lazismu meliputi:<sup>15</sup>

- a. Berkomitmen untuk melaksanakan visi, misi, dan tujuan Muhammadiyah dan Lazismu.
- b. Mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta kebijakan internal.
- c. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pengelola zakat.
- d. Mengutamakan kepuasan muzakki dan mustahik.
- e. Melakukan tinjauan dan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan program untuk memastikan peningkatan mutu.

#### **F. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian pertama adalah jurnal yang disusun oleh Muharrani pada tahun 2021 dengan judul “Penetapan Manajemen Mutu Terpadu di Lembaga Amil Zakat Infak dan Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharrani, penetapan manajemen mutu terpadu memerlukan kualitas layanan dan kualitas sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini, LAZISMU Kota Pekanbaru telah menetapkan standar pelayanan yang optimal, baik untuk muzakki, mustahiq, maupun pelanggan internal. Standar pelayanan tersebut memudahkan proses pengumpulan dan penyaluran zakat, infak, dan

---

<sup>15</sup> Lazismu DI Yogyakarta, *Kebijakan Mutu*, diakses pada 30 September 2025, <https://lazismudiy.or.id/kebijakan-mutu/>

sedekah kepada para penerima. Selain itu, kualitas sumber daya manusia di LAZISMU Kota Pekanbaru dinilai telah memenuhi kriteria sebagai pengelola zakat. Hal ini ditunjukkan dengan 95% sumber daya manusia yang memiliki pendidikan strata satu, mendapatkan tanggung jawab sesuai bidang masing-masing, serta secara rutin mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan zakat dan kegiatan lainnya.<sup>16</sup>

Sasaran dan objek penelitian adalah tempat ditemukannya persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Muharrani. Satu kesamaan antara penelitian tersebut adalah pembahasannya tentang manajemen sumber daya manusia. Sasaran dan fokus penelitian berbeda, Muharrani menekankan penggunaan manajemen mutu terpadu, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti berkonsentrasi pada manajemen SDM sebagai sarana untuk meningkatkan mutu program kerja.

Penelitian kedua adalah jurnal yang berjudul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD)" yang ditulis oleh Afifah Tri Yuniyanti, Kaisa Nabila, dan Muhammad Muklas dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Hasil penelitian Afifah, Kaisa, dan Muklas, yaitu strategi pengelolaan sumber daya manusia di LAZIS MD terbukti

---

<sup>16</sup> Muharrani, "Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Di Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah ( Lazismu ) Kota Pekanbaru", Vol., No.2 (2021), hlm. 74

mampu meningkatkan efektivitas fungsi manajemen, khususnya pada aspek POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Strategi yang diterapkan meliputi berbagai aspek, seperti kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, penghentian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, perencanaan, dan pengorganisasian. Dalam pelaksanaannya, setiap peserta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Afifah, Kaisa, dan Muklas dengan penelitian ini terletak pada fokus dan objek penelitian. Persamaannya, kedua penelitian sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Afifah, Kaisa, dan Muklas berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan laboratorium amil zakat, infaq, dan shadaqah, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja di Lazismu Kabupaten Pematang.

Penelitian ketiga adalah skripsi yang disusun oleh Ari Tri Rangga Esa pada tahun 2021 dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengoperasian Aplikasi SIM-ZISKA di LAZISMU Kota Semarang". Dalam penelitiannya, Ari menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik, di mana peneliti berperan sebagai

---

<sup>17</sup> Afifah Tri Yuniyanti, Kaisa Nabila, and Muhammad Muklas, "*Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*", Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10 .July (2024), hlm, 34

instrumen utama untuk mengumpulkan data langsung dari lapangan. Melalui penggunaan fungsi manajemen, seperti pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan perencanaan, penelitian ini berupaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Peneliti juga menemukan bahwa manajer eksekutif di LAZISMU Kota Semarang bertanggung jawab langsung terhadap semua tugas terkait manajemen SDM karena tidak ada departemen khusus untuk tujuan ini.<sup>18</sup>

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ari Tri Rangga Esa dengan penelitian ini adalah sebagai berikut. Persamaannya terletak pada pembahasan yang sama-sama mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia. Sementara perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian Ari menitikberatkan pada implementasi manajemen SDM dalam pengoperasian aplikasi SIM-ZISKA di LAZISMU Kota Semarang. Sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen SDM dalam meningkatkan mutu program kerja di Lazismu Kabupaten Pemalang. Selain itu, perbedaan signifikan juga terlihat pada objek penelitian yang berada di lokasi dan konteks lembaga yang berbeda.

Penelitian keempat adalah skripsi yang disusun oleh Linda Desi Windiarti pada tahun 2023 dengan judul "Model Manajemen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Semarang". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif,

---

<sup>18</sup> Ari Tri Rangga Esa, *"Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pengoperasian Aplikasi SIM-ZISKA Di Lazismu Kota Semarang"* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2021), hlm. 59

yang mendeskripsikan data secara verbal tanpa menggunakan perhitungan numerik atau bentuk analisis statistik lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda menunjukkan bahwa pola rekrutmen BAZNAS Kota Semarang memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan pola rekrutmen pada bisnis konvensional. Perbedaan tersebut terletak pada orientasi lembaga yang menitikberatkan pada nilai-nilai, syariat, dan pendidikan Islam. Dengan keunikan tersebut, diharapkan BAZNAS dapat merekrut karyawan yang kompeten dan mampu memberikan hasil kerja optimal dengan tingkat kesalahan yang minimal. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa BAZNAS Kota Semarang menerapkan pola pemeliharaan sumber daya manusia yang mencakup aspek komunikasi, peningkatan intensitas hubungan kerja, perawatan karyawan, serta perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>19</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Linda dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada pembahasan yang sama-sama menyoroti manajemen sumber daya manusia. Namun, keduanya memiliki perbedaan dalam tujuan dan fokus penelitian. Penelitian Linda berfokus pada aspek manajemen dan perlindungan SDM di BAZNAS Kota Semarang, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada pengelolaan SDM dalam rangka meningkatkan mutu program kerja di Lazismu Kabupaten Pemalang.

---

<sup>19</sup> Linda Desi Windiarti, *"Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang"* (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, 2023), hlm. 77

Penelitian kelima adalah skripsi yang disusun oleh Fadlul Rifky Eka Putra pada tahun 2022 dengan judul “Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru”. Penelitian ini merupakan studi lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, di mana peneliti secara langsung mengunjungi lokasi penelitian dan mengumpulkan data secara langsung dari lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi implementasi manajemen sumber daya insani yang diterapkan di LAZNAS Pekanbaru didasarkan pada sifat-sifat Rasulullah SAW, yaitu Shidiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah. Shidiq bermakna jujur, yang dalam konteks ini diterapkan dengan menciptakan amil yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan integritas, sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Sifat kedua adalah Amanah, yang diwujudkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta pemberian hak amil yang sesuai dan adil, sebagaimana yang diatur dalam SOP lembaga. Ketiga, Tabligh yaitu dengan cara pemberian pelatihan atau training pelayanan yang diadakan baik di internal maupun eksternal lembaga dalam peningkatan kapasitas amil dan kerjasam tim yang kompak. Keempat, Fathonah dengan cara upgrading amil.<sup>20</sup>

Penelitian ini dengan penelitian Fadlul memiliki persamaan sekaligus perbedaan. Persamaanya terletak pada topik pembahasan yaitu manajemen

---

<sup>20</sup> Fadlul Rifky Eka Putra, *"Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Di Kota Pekanbaru"* (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022), hlm. 120



SDM. Namun, perbedaanya terletak pada tujuan dan fokus penelitian. Fokus penelitian ini yaitu pada Manajemen SDM dalam upaya meningkatkan kualitas program kerja di Lazismu Kabupaten Pemalang, sementara penelitian Fadlul fokus pada metode penerapan manajemen SDM dalam pengembangan kelembagaan.

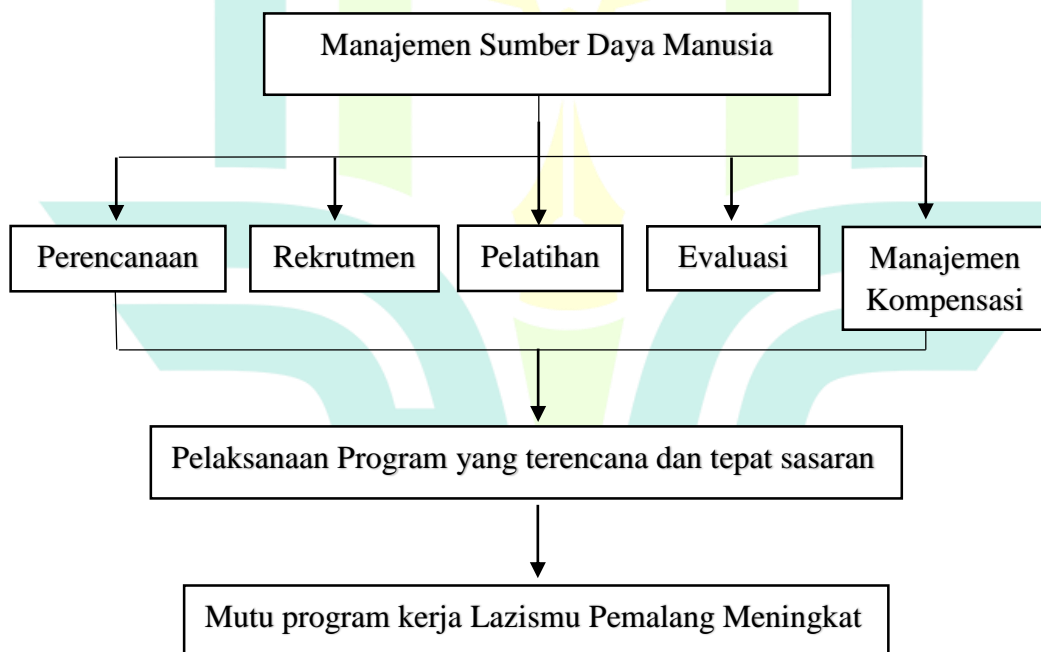
### **G. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir adalah suatu penjelasan mengenai garis besar suatu penelitian, dalam penelitian ini membahas perihal “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lembaga Amil Zakat, Infak dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pemalang”. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan disini yaitu suatu bidang dalam manajemen yang fokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi secara sistematis dan strategis. Untuk meningkatkan mutu program kerja dibutuhkan tenaga kerja yang profesional. SDM yang berkompeten tidak cukup hanya menguasai kompetensi praktis, tetapi juga memiliki kemampuan tinggi dalam beradaptasi, bekerjasama dan berinovasi.

Berdasarkan landasan berfikir di atas, Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program kerja di lembaga zakat, seperti Lazismu Kabupaten Pemalang. Sebelum penerapan manajemen SDM yang efektif, mutu program kerja cenderung rendah akibat rendahnya kompetensi, koordinasi, dan profesionalisme amil zakat dalam mengelola zakat, infaq, dan shadaqah.

Hal ini mengakibatkan layanan yang kurang optimal dan dampak sosial yang rendah bagi penerimanya.

Oleh karena itu, melalui manajemen SDM yang terencana dan terintegrasi, lembaga dapat meningkatkan kualitas dan kapasitas SDM-nya, sehingga mampu melaksanakan program kerja secara lebih sistematis, profesional, dan berorientasi pada hasil. Setelah manajemen SDM yang efektif diterapkan, diharapkan mutu program kerja akan meningkat, yang ditunjukkan dengan capaian indikator program, kepuasan mustahiq dan muzakki, inovasi dan keberlanjutan program. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM yang optimal akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu program kerja lembaga zakat, memberikan dampak positif, dan memenuhi kebutuhan mustahiq dan muzakki.



**Bagan 1. 1 Kerangka Berfikir**

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menitikberatkan pada analisis fenomena yang terjadi serta diuraikan secara logis dengan mengkaji makna, pengertian, dan konsep yang berkaitan. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan temuan penting terkait data deskriptif yang berupa ucapan, tulisan, ataupun perilaku yang dapat diamati dari subjek penelitian.<sup>21</sup> Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan mutu program kerja.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Lazismu Kabupaten Pemalang, yang merupakan suatu lembaga Amil Zakat, Infak, dan Sedekah Muhammadiyah yang beroperasi di Kabupaten Pemalang, Provinsi Jawa Tengah. Lokasi kantor Lazismu Kabupaten Pemalang berada di Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 8, Sirandu, Pemalang.

### 3. Sumber Data Penelitian

#### a. Sumber Data Primer

Data primer untuk penelitian ini bersumber langsung dari sumber-sumber yang relevan, seperti hasil wawancara dengan pengurus Lazismu

---

<sup>21</sup> Rahmadi, "*Pengantar Metodologi Penelitian*" (Banjar Masin: Antasari Press, 2011), hlm.

Kabupaten Pemalang, observasi di lapangan, serta dokumentasi yang relevan dengan pelaksanaan manajemen SDM di lembaga tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui tinjauan pustaka, yang mencakup berbagai referensi seperti jurnal, artikel ilmiah, buku, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan topik manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan, serta pengelolaan program kerja pada lembaga amil zakat.<sup>22</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara berfungsi sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung antara peneliti dan narasumber untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara dilakukan dengan pengurus Lazismu Kabupaten Pemalang yang memegang peran penting dalam pelaksanaan manajemen SDM di lembaga tersebut. Narasumber yang diwawancarai yaitu Manajer dan *Front Office*. Melalui wawancara ini, peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan pelaksanaan, strategi, serta evaluasi manajemen SDM.

---

<sup>22</sup> Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 247

b. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap situasi, aktivitas, dan kondisi di lingkungan Lazismu Kabupaten Pemalang. Melalui observasi ini, peneliti dapat melihat secara nyata bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia serta bagaimana interaksi yang terjadi di tempat penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dari dokumen tertulis, seperti buku, jurnal, artikel, arsip, laporan kegiatan, serta dokumen resmi dari Lazismu Kabupaten Pemalang yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Data dokumentasi ini berfungsi sebagai pendukung dan penguat hasil wawancara dan observasi.

5. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penyederhanaan, pemilihan, dan pemfokusan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.<sup>23</sup> Proses ini bertujuan untuk mengelompokkan data yang relevan dan menghilangkan data yang tidak diperlukan, sehingga mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan. Reduksi data

---

<sup>23</sup> Hardani, et. al., "Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif" (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 232

membantu peneliti dalam menyusun informasi secara sistematis dan terarah.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan merumuskan informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau bagan, sehingga memudahkan dalam memahami dan menganalisis hasil penelitian. Pada Tahapan ini, informasi yang bersumber dari observasi, wawancara dan juga dokumentasi disusun secara runtut agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kabupaten Pematang Jaya.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti menyimpulkan temuan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan tersebut merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian dan menjadi inti dari hasil penelitian yang dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi atau implikasi praktis.

## **I. Sistematika Penulisan**

Agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan temuan penelitian, penulis menyusun sistematika penulisan secara runtut dan terstruktur. Materi dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan keterkaitan antar bagian, baik dari sisi permasalahan maupun pendekatan metodologis yang digunakan. Secara sistematis, penulisan skripsi ini dibagi

menjadi lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi kajian teori yang mendasari penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia, mutu program, hubungan manajemen sumber daya manusia dan mutu program.

#### Bab III Hasil Penelitian

Bab ini merupakan bagian inti dari penelitian yang memaparkan kondisi nyata di lapangan berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data. Bab ini juga menyajikan gambaran umum maupun khusus mengenai manajemen sumber daya manusia di Lazismu Kabupaten Pemalang, Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Lazismu Kabupaten Pemalang, dan Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja Lazismu Kabupaten Pemalang.

#### Bab IV Analisis Penelitian

Bab ini berisi analisis mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di LAZISMU Kabupaten Pemalang dan Peran Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu program kerja di Lazismu Kabupaten Pemalang.

## Bab V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang memuat kesimpulan dan saran.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Program Kerja Lazismu kabupate Kabupaten Pemalang", dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia di Lazismu kabupaten Pemalang dilaksanakan secara terencana melalui rapat kerja tahunan yang membahas kebutuhan tenaga kerja, pembagian wewenang, dan target kinerja lembaga. Proses rekrutmen memperhatikan kompetensi teknis, pengalaman, integritas, dan nilai-nilai keislaman, sehingga menghasilkan amil yang profesional dan bermartabat. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan internal dan eksternal secara berkala, serta pendampingan dari Lazismu Wilayah dan Pusat. Selanjutnya, Sistem kompensasi dan penghargaan di LAZISMU Pemalang telah berjalan seimbang dan sesuai dengan berbagai teori motivasi, seperti Teori Ekuitas, Penguatan, dan Dua Faktor. Penerapan insentif finansial maupun nonfinansial terbukti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja amil dalam mencapai visi lembaga.
2. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan mutu program kerja Lazismu kabupaten Pemalang melalui penerapan fungsi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, motivasi,

dan evaluasi yang terfokus dan sesuai dengan tujuan lembaga. Perencanaan sumber daya manusia didasarkan pada kebutuhan program, sementara rekrutmen menekankan kompetensi dan integritas. Pelatihan rutin meningkatkan profesionalisme staf, sementara sistem motivasi dan evaluasi mendorong kinerja optimal. Kolaborasi eksternal dengan Amal Usaha Muhammadiyah juga memperluas jangkauan dan efektivitas program. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia yang baik berdampak langsung pada peningkatan kepercayaan publik, transparansi pelaporan, dan keberhasilan Lazismu kabupaten Pemalang dalam melaksanakan program zakat, infaq, dan sedekah secara profesional dan berkelanjutan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Lazismu Kabupaten Pemalang**

Disarankan untuk membentuk divisi atau tim khusus yang mengelola sumber daya manusia guna memastikan proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian komparatif antar Lazismu daerah juga dapat dilakukan untuk mengetahui perbedaan model manajemen sumber daya manusia dan efektivitas implementasinya dalam meningkatkan kinerja program zakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Esa, Ari Tri Rangga. (2021). *Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pengoperasian Aplikasi SIM-ZISKA Di LAZISMU Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Frisčila, Angelina Sofya. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.
- Goetsch, David L., & Davis, Stanley. (2016). *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality*. New York: Pearson Education.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://muhammadiyah.or.id/2023/03/pengelolaan-wakaf-dan-zakat-dikaji-majelis-tarjih-dan-tarjid-bersama-jawatankuasa-fatwa-perlis/> (Diakses pada 3 November 2025)
- <https://tarjih.or.id/> (Diakses pada 3 November 2025)
- Ibrahim, Tatang, & Rusdiana, A. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*. Bandung: Yrama Widya.
- LAZISMU. (2023). *Pedoman Pengelolaan Zakat, Infaq, dan Sedekah Nasional*. Yogyakarta: Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- LAZISMU DI Yogyakarta. (2021). *Kebijakan Mutu*. Diakses dari: <https://lazismudiy.or.id/kebijakan-mutu/>
- LAZISMU Pemalang. (2024). *Laporan Tahunan Program Kerja 2023–2024*.

- Pemalang: LAZISMU Kabupaten Pemalang.
- Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU). (2022). *Pedoman dan Panduan Operasional LAZISMU Nasional*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, & Shane R. Premeaux. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Muhammadiyah. (2020). *Statuta dan Pedoman Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU)*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Muharrani. (2021). *Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Di Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Pekanbaru*. Vol. 5, No. 2.
- Pimpinan Pusat Muhammadiyah. (2017). *Buku Pedoman dan Panduan LAZISMU*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Putra, Fadlul Rifky Eka. (2022). *Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Insani (SDI) Dalam Pengembangan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sahir, Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyadi, Siti Alfina Febriani, & Siti Nur Anisa. (2023). *Prinsip Teori Klasik Menurut Henry Fayol*. Jurnal Manajemen Strategis, Vol. 1, No. 1.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Tatang Ibrahim, & Rusdiana, A. (2017). *Total Quality Management: Prinsip dan Implementasi dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tjiptono, Fandy, & Diana, Anastasia. (2019). *Total Quality Management (TQM)*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

Widyaningrum, Mahmudah Enny, & Siswati, Endang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Windiarti, Linda Desi. (2023). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.

Yuliani, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Yuniyanti, Afifah Tri, Kaisa Nabila, & Muhammad Muklas. (2024). *Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Laboratorium Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Manajemen Dakwah (LAZIS MD) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol. 10.

