

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dompot Dhuafa Yogyakarta

Dompot Dhuafa Republika adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Kelahirannya berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasib dhuafa. Empat orang wartawan yaitu Parni Hadi, Haidar bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo berpadu sebagai Dewan Pendiri lembaga independen Dompot Dhuafa Republika.

Awalnya adalah sebuah kebetulan, walau sebagai orang yang beriman, kita percaya tidak ada sebuah kebetulan. Semuanya sudah ditentukan oleh Allah, Sang Maha Perekayasa. April 1993, Koran Republika menyelenggarakan promosi untuk surat kabar yang baru terbit tiga bulan itu di stadion Kridosono, Yogyakarta. Di samping sales promotion untuk menarik pelanggan baru, acara di stadion itu juga

dimaksudkan untuk menarik minat masyarakat Yogya untuk membeli saham koran umum Harian Republika.

Hadir dalam acara itu Pemimpin Umum/Pemred Republika Parni Hadi, Dai Sejuta Umat, (alm) Zainuddin MZ dan Raja Penyanyi Dangdut H. Rhoma Irama dan awak pemasaran Republika. Memang, acara itu dikemas sebagai gabungan antara dakwah dan entertainment. Turun dari panggung, rombongan Republika dari Jakarta diajak makan di restoran Bambu Kuning dan di situ bergabung teman-teman dari Corps Dakwah Pedesaan (CDP) di bawah pimpinan Ustadz Umar Sanusi dan binaan pegiat dakwah di daerah miskin Gunung Kidul, (Alm) Bapak Jalal Mukhsin. Dalam bincang-bincang sambil santap siang, pimpinan CDP melaporkan kegiatan mereka yang meliputi mengajar ilmu pengetahuan umum, ilmu agama Islam dan pemberdayaan masyarakat miskin. Jadi anggota CDP berfungsi all-round: ya guru, dai dan sekaligus aktivis sosial. Ketika Parni Hadi bertanya berapa gaji atau honor mereka per bulan, dijawab : “Masing-masing menerima enam ribu rupiah sebulan.” Kaget, tercengang dan setengah tidak percaya, pimpinan Republika itu bertanya lagi: “Dari mana sumber dana itu?” Jawaban yang diterima membuat hampir semua anggota rombongan kehabisan kata-kata: “Itu uang yang sengaja disisihkan oleh para mahasiswa dari kiriman orang tua mereka.” Seperti tercekik, Parni Hadi menukas: “Saya malu, mohon maaf, sepulang dari Yogyakarta ini saya akan membuat sesuatu untuk membantu teman-teman.” Zainuddin MZ

segera menambahkan: “Saya akan bantu carikan dana”. Mengapa kaget, tercekik dan segera bereaksi? Karena Rp 6000 waktu itu jumlah yang kecil untuk ukuran Yogyakarta, apalagi untuk ukuran Jakarta, sangat-sangat kecil. Apalagi, uang itu berasal dari upaya penghematan hidup para mahasiswa.

Peristiwa itulah yang menginspirasi lahirnya Dompot Dhuafa Republika. Dari penggalangan dana internal, Republika lalu mengajak segenap masyarakat untuk ikut menyisihkan sebagian kecil penghasilannya. Pada 2 Juli 1993, sebuah rubrik di halaman muka Harian Umum Republika dengan tajuk “Dompot Dhuafa” pun dibuka. Kolom kecil tersebut mengundang pembaca untuk turut serta pada gerakan peduli yang diinisiasi Harian Umum Republika. Tanggal ini kemudian ditandai sebagai hari jadi Dompot Dhuafa Republika. Rubrik “Dompot Dhuafa” mendapat sambutan luar biasa, hal ini ditandai dengan adanya kemajuan yang signifikan dari pengumpulan dana masyarakat. Maka, muncul kebutuhan untuk memformalkan aktivitas yang dikelola Keluarga Peduli di Republika.

Pada 4 September 1994, Yayasan Dompot Dhuafa Republika pun didirikan. Empat orang pendirinya adalah Parni Hadi, Haidar Bagir, Sinansari Ecip, dan Erie Sudewo. Sejak itu, Erie Sudewo ditunjuk mengawal Yayasan Dompot Dhuafa dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana Ziswaf dalam wujud aneka program kemanusiaan, antara lain untuk kebutuhan kedaruratan, bantuan ekonomi, kesehatan,

dan pendidikan bagi kalangan dhuafa. Profesionalitas Dompot Dhuafa kian terasah seiring meluasnya program kepedulian dari yang semula hanya bersifat lokal menjadi nasional, bahkan internasional. Tidak hanya berkhidmat pada bantuan dana bagi kalangan tak berpunya dalam bentuk tunai, DD juga mengembangkan bentuk program yang lebih luas seperti bantuan ekonomi, kesehatan, pendidikan dan bantuan bencana.

Pada 10 Oktober 2001, Dompot Dhuafa Republika dikukuhkan untuk pertama kalinya oleh pemerintah sebagai Lembaga Zakat Nasional (Lembaga Amil Zakat) oleh Departemen Agama RI. Pembentukan yayasan dilakukan di hadapan Notaris H. Abu Yusuf, SH tanggal 14 September 1994, diumumkan dalam Berita Negara RI No. 163/A.YAY.HKM/1996/PNJAKSEL. Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat, DD merupakan institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat. Tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang PENGUKUHAN DOMPOT DHUAFANA REPUBLIKA sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat nasional. (jogja.dompotdhuafa.org)

2. Visi dan Misi Dompot Dhuafa Yogyakarta

- a. Visi : Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan
- b. Misi

- 1) Menjadi gerakan masyarakat yang mentransformasikan nilai-nilai kebaikan.
- 2) Mewujudkan masyarakat berdaya melalui pengembangan ekonomi kerakyatan.
- 3) Terlibat aktif dalam kegiatan kemanusiaan dunia melalui penguatan jaringan global.
- 4) Melahirkan Kader Pemimpin Berkarakter dan Berkompetensi Global”.
- 5) Melakukan advokasi kebijakan untuk mewujudkan sistem yg berkeadilan
- 6) Mengembangkan diri sebagai organisasi global melalui inovasi, kualitas pelayanan, transparansi, akuntabilitas, independensi dan kemandirian lembaga.

c. Tujuan

- 1) Terwujudnya Organisasi DD dengan standar Organisasi Global.
- 2) Terwujudnya Jaringan & Aliansi Strategis Dunia yang kuat.
- 3) Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-stakeholder & program untuk terciptanya kesejahteraan Masyarakat Dunia.
- 4) Menjadi lembaga filantropi Islam internasional yg transparan dan akuntabel.
- 5) Membangun sinergi dan jaringan global.
- 6) Terwujudnya Jaringan & Aliansi Strategis Dunia yang kuat.

- 7) Menjadi lembaga rujukan di tingkat global dalam program kemanusiaan dan pemberdayaan.
- 8) Meningkatkan kualitas dan akses masyarakat terhadap program pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan.
- 9) Mengokohkan peran advokasi untuk mewujudkan sistem yg berkeadilan.
- 10) Menguatkan volunteerism dan kewirausahaan sosial dimasyarakat.
- 11) Menumbuhkan kepemilikan asset dimasyarakat melalui pengembangan industri kerakyataan.
- 12) Terwujudnya tata kelola organisasi berstandar internasional.
- 13) Terwujudnya kemandirian organisasi melalui intensifikasi, ekstensifikasi & diversifikasi sumber daya organisasi.
- 14) Terpeliharanya independensi lembaga dari intervensi pihak lain dan conflict of interest dalam pengelolaan lembaga.
- 15) Menumbuh kembangkan semangat inklusifitas dan altruisme.
- 16) Membangun Komunitas berbasis masjid.
- 17) Melahirkan kader dakwah.
- 18) Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menerapkan Nilai Dasar Islam dalam kehidupan sehari-hari.

3. Letak Geografis Dompot Dhuafa Yogyakarta

Secara geografis Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki tempat yang sangat strategis yang berpusat di:

Alamat : Jl. HOS Cokroaminoto 146 Kav.1 Tegalrejo
Yogyakarta

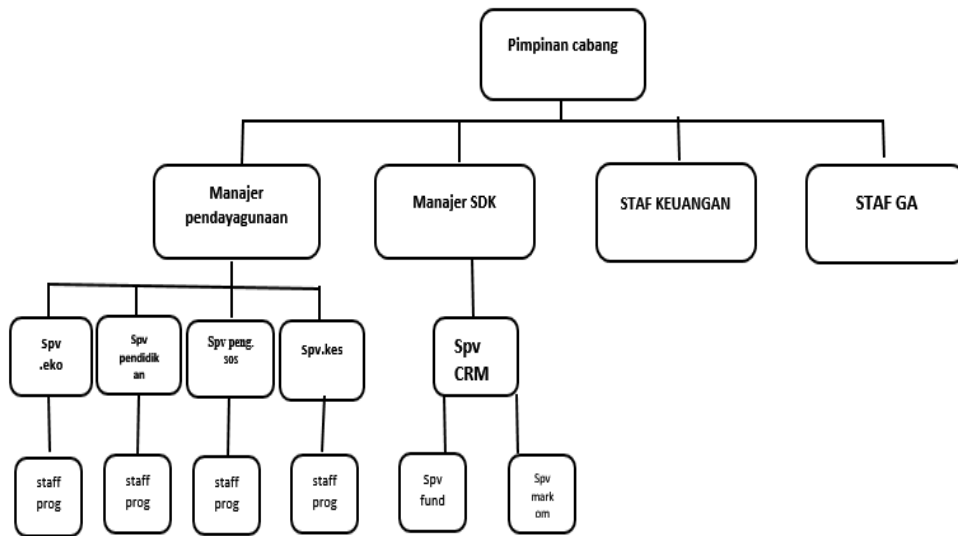
No. Telepon : (0274) 5305450

Email : jogja@dompetdhuafa.org

Lokasi Dompot Dhuafa Yogyakarta merupakan tempat yang bisa dikatakan strategis karena tempat yang dilalui masyarakat yang akan bekerja. Dengan letak yang strategis ini juga mempermudah masyarakat yang ingin membayar zakat maupun infak dan sedekah. Meski tidak terletak di pusat kota Yogyakarta, Jalan HOS Cokroaminoto merupakan salah satu akses untuk menuju pusat kota Yogyakarta. Selain itu, letak geografis Dompot Dhuafa Yogyakarta juga dekat dengan salah beberapa perkantoran dan juga sekolahan serta pusat perbelanjaan. Beberapa tempat ini yang menjadi target dalam mensosialisasikan zakat.

4. Struktur Organisasi Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta

Gambar 3.1



Keterangan:

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| 1. Pimpinan cabang | : 1 orang |
| 2. Manajer pendayagunaan | : 1 orang |
| 3. Manajer SDK | : 1 orang |
| 4. Staff Keuangan | : 1 orang |
| 5. Staff GA | : 1 orang |
| 6. Spv. Ekonomi | : 1 orang |
| 7. Spv. Pendidikan | : 1 orang |
| 8. Spv. Pengembangan Sosial | : 1 orang |
| 9. Spv. Kesehatan | : 1 orang |
| 10. Spv. CRM | : 1 orang |
| 11. Staff Program Ekonomi | : 1 orang |
| 12. Staff Program Pendidikan | : 1 orang |
| 13. Staff Program Pengemb. Sosial | : 2 orang |
| 14. Staff Program Kesehatan | : 2 orang |
| 15. Staff Funding | : 2 orang |
| 16. Staff Marketing Komunikasi | : 1 orang |

Dompot Dhuafa Yogyakarta kini memiliki 20 sumber daya manusia yang di bagi dalam beberapa posisi seperti keterangan diatas. Jumlah sumber daya manusia tersebut dapat dikatakan karyawan tetap.

Disamping itu Dompot Dhuafa Yogyakarta selalu menambah karyawan tidak tetap yang hanya dikontrak dalam jangka waktu yang singkat guna untuk memenuhi standar program seperti pada bulan ramadhan khususnya staff funding. Hal ini dikarena untuk pencapaian target funding yang maksimal maka dari itu Dompot Dhuafa Yogyakarta merekrut sumber daya manusia baru dalam jumlah yang cukup besar.

5. Implementasi Program Dompot Dhuafa Yogyakarta

Tabel 3.1

NO.	NAMA PROGRAM	IMPLEMENTASI	LOKASI
KELOMPOK PROGRAM KESEHATAN			
1	Gerai Sehat	<p>Kumpulan program-program bidang kesehatan dengan mengoperasikan klinik Layanan Kesehatan Cuma-cuma (LKC) sebagai <i>leading sector</i>-nya.</p> <p>Klinik LKC adalah klinik pengobatan pratama tidak berbayar bagi dhuafa yang melayani pengobatan kuratif medis dan metode pengobatan <i>thibbun nabawi</i> serta layanan kesehatan keliling (Aksi Layan Sehat).</p>	Jl. Wates Km 3,5 No. 182 Rejodadi, Kasih, Bantul

		Gerai Sehat juga sebagai <i>controler</i> program-program promosi kesehatan (Kesehatan Ibu dan Anak, Taman Obat Keluarga, Kesehatan Reproduksi Remaja, dan Hygiene dan Sanitasi).	
2	Pos Sehat	Layanan kesehatan dengan pendirian klinik pengobatan pratama di daerah sulit akses layanan kesehatan. Peran kader kesehatan lokal ditekankan pada program ini sebagai garda terdepan promosi kesehatan. Untuk itu penguatan-penguatan terhadap kader kesehatan lokal mutlak diperlukan dalam program ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kersan, Triwidadi, Pajangan, Bantul 2. Secang, Sidomulyo, Pengasih, Kulon Progo 3. Bendo, Ngentak Rejo, Lendah, Kulon Progo 4. Kepek, Saptosari, Gunungkidul
3	Thibbun Nabawi	Layanan kesehatan dengan menerapkan prinsip-prinsip kesehatan ala Nabi Muhammad saw.	Jl. Wates Km 3,5 No. 182 Rejodadi, Kasihan, Bantul
4	Aksi Layan Sehat (ALS)	Layanan kesehatan keliling menasar daerah yang sulit akses layanan kesehatan dan kantong-kantong kemiskinan.	Menyebar ke seluruh Jogja

KELOMPOK PROGRAM PENDIDIKAN

1	Guru Inspiratif	Peningkatan kapasitas guru honorer TK dan PAUD dengan pelatihan kompetensi guru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Purwosari, Gunungkidul 2. Tepus, Gunungkidul 3. Girisubo, Gunung kidul
---	-----------------	--	---

		Dengan Pelatihan Pengembangan	
2	Sanggar Bleajar Rakyat	Upaya mengkikis angka putus sekolah dengan menanamkan pentingnya pendidikan bagi orang tua dan anak usia sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temuwuh, Balecatur, Gamping, Sleman 2. Pringapus, Giripanggung, Girisubo, Gunungkidul
3	Beastudi Inspiratif	Pemberian bantuan biaya pendidikan disertai pembinaan karakter.	Menyebarkan

KELOMPOK PROGRAM EKONOMI

1	Institut Mentas Unggul	Pelatihan untuk memberi keterampilan khusus bagi masyarakat dhuafa sehingga mampu berkarya dan berwirausaha secara berkelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tegalrejo, Sumbersari, Moyudan, Sleman 2. Kepek, Saptosari, Gunungkidul 3. Widoro, Tepus, Gunungkidul 4. Cebongan, Mlati, Sleman 5. Kota Gede, Yogyakarta
2	Kampung Ternak	<p>Pelatihan kecakapan beternak meliputi budidaya kambing, pengolahan pakan, dan pengolahan limbah menjadi pupuk.</p> <p>Pemberdayaan para peternak dilengkapi dengan hibah kambing betina yang selanjutnya akan digulirkan kepada penerima manfaat selanjutnya setelah kambing betina tersebut beranak.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunung Butak, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul 2. Plengan, Banjaroya, Kalibawang, Kulon Progo 3. Sendang Agung, Minggir, Sleman 4. Ngelo I, Balong, Girisubo, Gunungkidul

			5. Manukan, Jepitu, Girisubo, Gunungkidul
3	Madrasah Ekonomi Mandiri	Pemberdayaan para pelaku usaha mikro untuk meningkatkan kecakapan berwirausaha disertai penguatan modal dan spiritualitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jejaring BMT Menoreh Sejahtera Kulon Progo 2. Jejaring BMT Nur Ikhlas Sleman 3. Jejaring BMT Dana Insani Gunung Kidul 4. Jejaring BMT Arta Barokah Imogiri Bantul 5. Jejaring BMT Budi Mulia Prambanan Sleman

KELOMPOK PROGRAM DAKWAH DAN SOSIAL

1	Masjid Berdaya	<p>Pendampingan berbasis masyarakat dengan menempatkan masjid sebagai pusatnya melalui penguatan kompetensi kader-kader dakwah setempat.</p> <p>Terdapat tiga tahapan dalam program ini, yaitu 1). Associate da'i; 2). Sekolah da'i; dan 3). Da'i preneur.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepus, Gunungkidul 2. Girisubo, Gunungkidul
2	Pondok Smart	Bimbingan spiritualitas dan karakter jujur, disiplin, dan kemampuan berkarya pada anak usia sekolah menengah atas.	Jl. Demakan TR 582, Tegal Rejo Kota Yogyakarta.
3	Layanan Mustahik	Program caritas untuk memenuhi	Menyebar ke seluruh Jogja

		kebutuhan dasar kaum dhuafa.	
--	--	------------------------------	--

Dalam Implementasi Program Dompot Dhuafa Yogyakarta sudah memiliki proposal program yang telah disetujui oleh pimpinan cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta. Rencana tindak lanjut juga akan dilakukan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta melalui divisi program adalah melanjutkan pembinaan sesuai proposal program yang telah di buat. Dalam beberapa pendalaman yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pendampingan penyumbang terbesar keberhasilan suatu program. Oleh sebab itu, pendampingan akan lebih digalakkan lagi agar lebih mengerti masalah nyata yang dihadapi para kelompok-kelompok binaan dan memberikan solusi yang mampu diterapkan oleh binaan Dompot Dhuafa Yogyakarta.

B. Cara Pembentukan Karakter Sumber Daya Manusia Dompot Dhuafa Yogyakarta

Menurut Bapak Zaky selaku ahli dalam bidang sumber daya manusia mengenai pembentukan karakter sumber daya manusia, beliau mengatakan bahwa pembentukan karakter sumber daya manusia yang cepat dan tepat adalah dengan budaya organisasi. Beliau juga mengatakan manajer dan pendiri lembaga lah yang berperan penting dalam pembentukan karakter. Karena karakter bukan lah *hard skill* melainkan *soft skill* bagaimana membangun budaya organisasi seperti cara berpakaian dan cara berbicara dapat dibentuk melalui budaya

organisasi. Selain itu pembentukan karakter juga dapat dilakukan dengan cara pelatihan SQ atau dengan outbond, karena pembentukan karakter tidak harus berada dalam ruangan. Namun, kembali lagi beliau menekankan bahwa budaya organisasi yang paling penting dibangun karena terdapat teori sosio learning. Yang dimaksud teori tersebut adalah apabila lingkungan buruk maka diri kita akan menjadi buruk dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan baik maka diri kita akan menjadi baik. Memang awalnya terpaksa maka dari itu dilakukan dengan pembiasaan sehingga sumber daya manusia mampu terbiasa melakukan atau berada pada lingkungan yang positif.

Dalam pembentukan karakter sumber daya manusia (sdm) Dompot Dhuafa Yogyakarta hampir sama dengan lembaga zakat lainnya yaitu dengan training. Namun, yang membedakan adalah cara membentuk suatu karakter sdm dan metode training yang diterapkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta. Untuk mengetahui cara dan metode training yang diterapkan pada Dompot Dhuafa Yogyakarta dalam pembentukan karakter dan pengembangan sdm nya penulis menggunakan metode wawancara. Wawancara adalah salah satu metode dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan sumber informasi dari narasumber yang ingin diteliti. Informasi ini dianggap sangat penting karena merupakan data primer yang penulis butuhkan. Data primer ini adalah cara sdm dan metode training yang diterapkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta dalam pembentukan karakter dan pengembangan sdm nya.

Wawancara ini dilakukan dengan merekam dan mengambil gambar sebagian moment yang terjadi ketika wawancara.

Untuk hasil wawancara yang maksimal penulis melaksanakan wawancara secara langsung dengan Direktur, Manajer Remo, dan Muzakki Dompot Dhuafa Yogyakarta. Secara tidak langsung penulis juga melakukan observasi untuk memperkuat data yang penulis dapatkan. Setelah melakukan wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan terdapat beberapa kriteria, karakter dan cara Dompot Dhuafa dalam membentuk karakter sumber daya manusia untuk mengoptimalkan visi dan misi Dompot Dhuafa Yogyakarta.

Wawancara tanggal 25 mei 2017 dengan Ibu Ajeng selaku Pimpinan cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta, Beliau mengatakan :

Kriteria: tergantung pada divisi yang bersangkutan, misalkan keuangan berarti sumber daya manusia harus lulusan dari akuntansi, kemudian dari program pemberdayaan ekonomi, pertanian, diutamakan sumber daya manusia yang lulusannya sesuai dengan bidangnya. Fundrising juga sama seperti itu dan masing-masing divisi memiliki indikator/kualifikasi nya, kalau dalam funding yaitu komunikasi, kemampuan marketing, kemampuan menulis dan itu menjadi beberapa kriteria yang dibutuhkan.

Karakter : karakter yang utama yang kita cari adalah aktifis, karena Dompot Dhuafa adalah organisasi sosial yang aktifitasnya lebih ke arah pemberdayaan, kemudian juga non profit, apabila seorang sumber daya manusia bukan aktifis maka sumber daya manusia akan kesulitan mengikuti ritme kerja di lembaga sosial dan islam ini.

Membentuk karakter: terdapat beberapa model training, dari DD pusat terhadap sdm baru yang dari rekrutmen sdm yang baru di includekan ke Dompot Dhuafa pusat, karena Dompot Dhuafa pusat sudah mempunyai program rutin setiap bulan, diharapkan sdm baru mngetahui susasana yang lebih kompleks di pusat. Kemudian untuk masalah kompetensi setiap divisi membuat rencana training diawal tahun. Untuk membentuk karakter keagamaan Dompot Dhuafa Yogyakarta mengadakan kajian setiap jumat , tahsin dan fiqih serta tadabur quran. Karakter seperti nabi juga memang sangat dibutuhkan

apalagi sifat Amanah, karena sifat donasi dalam bentuk uang yang dikelola pada Dompot Dhuafa itu besar dan bukan uang milik kita melainkan milik ummat dan bukan profit, makannya screening dari awal, masalah amanah ini menjadi screening yang utama, tidak ada training khusus untuk itu, sistem yang didukung Dompot Dhuafa adalah tidak menyalahgunakan dana.

Wawancara tanggal 25 Mei 2017 dengan Bapak Zahron selaku Manager Remo cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta, Beliau mengatakan:

Kriteria SDM untuk funding yang jelas hampir sama dengan sales lah ya, bisa menawarkan produk bisa menawarkan sesuatu hal yang lebih ke arah nilai, lalu pede, koneksinya banyak, link nya banyak. Karakter SDM yg dibutuhkan itu semua dari karakter nabi kita yaitu sidiq amanah tabliq fatanah, karena jujur juga sangat penting lalu sdm juga harus cerdas dalam menemukan hal hal baru dalam funding, amanah juga sangat penting, sdm juga harus mampu menyampaikan nilai nilai zakat dan infaq, jadi semua karakter itu yang kami butuhkan. Cara membentuk, kalau karakter itu kan memang dibentuk karena kebiasaan, kebiasaan itu awalnya harus tau dahulu, lalu terbiasa, dan terbentuk karakternya, memang sdm harus mengetahui terlebih dahulu nilai nilai zakat seperti apa dan harus dibiasakan untuk membaca, menyampaikan sehingga itu akan menjadi karakter sdm funding tersebut. Proses monitoring yang dilakukan oleh manajer funding yaitu melalui sistem seperti aplikasi khusus dari DD yaitu Desi, yang kemudian untuk memonitoring pengumpulan SDM funding. Sanksi itu berjenjang seperti teguran lalu peringatan namun apabila sudah tidak bisa ditolerir maka akan dilakukan pemecatan, tapi sejauh ini belum ada sanksi pada tahap pemecatan karena itu sifatnya tidak langsung.

Wawancara tanggal 7 September 2017 dengan Mbak Anita selaku Sumber Daya Manusia bagian Front Office cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta, Mbak Anita mengatakan:

Kalau cara pembentukan sdm yang dilakukan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta sendiri yaitu dengan melalui kegiatan outbond yang pesertanya adalah seluruh sdm Dd Yogya. Jadi, dd sudah mengagendakan kegiatan outbond secara rutin 6 bulan sekali, tujuannya untuk refreshing juga. Dari kegiatan outbond itu saya pribadi dapat merasakan kekompakan yang terjalin antar sdm karena

kekompakan itu juga sangatlah penting ya dalam lembaga sosial ini kalau menurut saya. Ya pokoknya banyak lah hal-hal baru yang didapat ketika outbond. Selain itu juga Dd punya kegiatan rutin seminggu sekali seperti pengajian dan baca Qur'an.

Dari wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa kriteria karakter yang dibutuhkan oleh Dompot Dhuafa serta cara membentuk karakter sumber daya manusia yaitu:

1. Kriteria Karakter Dompot Dhuafa

Dompot Dhuafa memiliki kriteria terhadap sumber daya manusia yang akan direkrut sesuai dengan posisi dan kebutuhan dari Dompot Dhuafa, karena dalam dompet dhuafa terdapat beberapa bidang yang pada umumnya. Adapun bidang tersebut yaitu bidang keuangan, ekonomi, pertanian, kesehatan dan peternakan. Aktif dalam berkomunikasi dan kemampuan marketing juga dibutuhkan dalam bidang funding di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Karena pada dasarnya Dompot Dhuafa adalah suatu organisasi sosial yang aktifitasnya lebih kepada pemberdayaan yang kemudian juga non profit. Dompot Dhuafa Yogyakarta saat ini menjadi salah satu Lembaga Zakat di Indonesia yang berkontribusi dalam membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan. Seperti yang kita ketahui dalam lembaga sosial sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki karakter aktifis karena hal ini menjadi salah satu karakter khusus yang dituntut oleh Dompot Dhuafa dalam memilih sumber daya manusia yang memiliki karakter aktifis. Apabila sumber daya manusia tidak memiliki karakter aktifis maka sumber daya manusia tersebut akan kesulitan dalam mengikuti

ritme ataupun standar operasional prosedur pada Dompot Dhuafa Yogyakarta.

2. Cara Pembentukan Karakter

Dompot Dhuafa Yogyakarta telah menyiapkan cara dalam membantu sumber daya manusia yang memiliki kemauan tinggi dalam bekerja tetapi belum mampu memenuhi karakter yang di inginkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta. Terdapat beberapa training dan motivasi dari Dompot Dhuafa pusat yang dilakukan secara rutin selama sebulan sekali guna dalam membentuk karakter aktifis dan diharapkan sumber daya manusia Dompot Dhuafa dapat mengetahui lebih kompleks tentang pengetahuan zakat, infaq, sadakah dan Lembaga Dompot Dhuafa. Dikarenakan Dompot Dhuafa adalah lembaga sosial dan islam, karakter keagamaan juga di kuatkan dengan program pembiasaan pada tiap hari jumat yaitu dengan diadakannya kajian, fiqih, tahsin dan tadabur qur'an guna menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan pedoman dalam Al-Qur'an. Selain kriteria di atas Dompot Dhuafa Yogyakarta juga mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki karakter seperti nabi yaitu Sidiq, Amanah, Tabligh, Fatanah. Keempat karakter tersebut adalah karakter utama yang menjadi harapan bagi setiap perusahaan. Sifat amanah adalah salah satu karakter yang ditekankan oleh Dompot Dhuafa kepada sumber daya manusia karena sifat donasi dalam bentuk uang yang dikelola Dompot Dhuafa berjumlah sangat besar dan bukan uang milik

perusahaan melainkan milik umat dan bukan profit. Maka dari itu Dompet Dhuafa tidak memiliki training khusus dalam melatih sumber daya manusia untuk amanah, sistem yang digunakan Dompet Dhuafa adalah tidak menyalahgunakan dana.

3. Monitoring dan Sanksi

Selain dengan cara pembiasaan dalam membentuk karakter sumber daya manusia pada Dompet Dhuafa, monitoring dan sanksi menjadi cara lain untuk membentuk karakter sumber daya manusia menjadi sumber daya yang berkualitas. Dalam memonitoring sumber daya manusia, Dompet Dhuafa memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai indikator-indikator target kinerja pengukur performa sdm dalam lembaga Dompet Dhuafa. Monitoring yang dilakukan Dompet Dhuafa dapat dikatakan efisien karena proses monitoring sdm dilakukan secara terstruktur atau berjenjang.

Sanksi pada Dompet Dhuafa terbilang tidak jauh berbeda dengan sanksi-sanksi dalam perusahaan maupun lembaga lainnya. Apabila sdm melakukan kesalahan yang masih berada pada batas kewajarannya maka lembaga akan menindak lanjut dengan mengeluarkan teguran dalam bentuk surat peringatan (SP) 1. Dan apabila sdm melakukan kesalahan yang sama maka akan berlanjut pada SP 2 dan dapat berakhir pada tahap pemberhentian secara sepihak dari lembaga Dompet Dhuafa.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dalam arti luas adalah berbagai kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan melalui berbagai latihan yang sangat penting dilakukan untuk dapat menampilkan cara kerja yang memadai. Kegiatan ini sangat penting dan senantiasa dilakukan secara terus menerus, karena dengan adanya perubahan dalam teknologi, pekerjaan, dan makin meningkatnya kompleksitas dalam tugas-tugas manajerial. Pengembangan tidak hanya di tujukan kepada karyawan yang baru tetapi untuk karyawan yang lama pun akan diterapkan agar menjadi sumber daya manusia yang optimal. (Sirait, 2006: 114)

Menurut bapak zaky metode yang baik digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan menggunakan metode pengembangan assesment, hal ini dilihat karena setiap sumber daya manusia berbeda beda kekurangannya, contoh sumber daya manusia yang lemah dalam IT, terdapat juga sumber daya manusia yang belum mampu berkomunikasi dengan baik, jika dalam ziswaf misalkan komunikatif yang tepat untuk menjadi seorang marketing mencari donatur, tetapi jika sumber daya manusia yang cerdas tetapi kurang komunikatif dapat ditempatkan pada bagian dalam kantor. Dan apabila misalkan manajer melihat marketingnya kurang sesuai dengan tepat sasaran jangan sampai ketika sumber daya manusia kinerjanya kurang tetapi dinaikannya gaji untuk mendongkrak kinerja sdm tersebut bukan itu caranya tetapi mungkin sdm kurang tepat dalam posisi

tersebut, jadi peran pemimpin disini juga sangat penting. Pelatihan dan edukasi baik untuk pengembangan tetapi lebih baik lagi jika inovasi juga dikembangkan karena apalagi lembaga ziswaf bukan door to door lagi tetapi lembaga harus memberikan kemudahan misalkan membayar zakat secara online, dan sdm juga harus belajar tentang inovasi tersebut agar jangan sampai tidak paham akan hal itu.

Setelah melakukan wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan terdapat beberapa metode pengembangan sumber daya manusia pada lembaga Dompot Dhuafa dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan visi dan misi Dompot Dhuafa. Wawancara tanggal 26 Mei 2017 dengan Ibu Ajeng selaku Pimpinan cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta, beliau mengatakan:

Pengembangan sangat penting dilakukan, yang jelas apabila kompetensi sdmnya bagus maka hal tersebut akan mempengaruhi kualitas dd juga akan meningkat. misalkan dalam program memiliki kompeten yang bagus dan pengetahuan terkait dengan program pemberdayaan yang bagus otomatis tingkat keberhasilan dan kualitas progam akan bagus, tingkat penghasilan juga akan lebih tinggi. Metode pengembangan, dd ada 2 metode yang digunakan dalam pengembangan yaitu inhouse training pada DD YOGYA dan satu inhouse training pada Dd PUSAT, dan pesertanya adalah sdm pada cabang, jadi dd pusat mengirimkan trainer kecabang jogja untuk mengisi materi terkait dengan pelatihan dan pengetahuan tentang zakat. Jadi 2 metode tersebut yang digunakan dd dalam pengembangan sdm guna menambah kompetensi, jadi Dd pusat memiliki standar kompetensi yang harus dimiliki oleh sdm program, apabila sdm belum memenuhi standar tersebut maka hal tersebut lah yang menjadi target pengembangan sdm agar sesuai dengan standar, jadi DD yogyakarta berperan dalam membuat rancangan kebutuhan yang di jadikan target pengembangan sdm. Kemudian untuk pelatihan dan edukasi diutamakan pada sdm funding sedangkan pada sdm program disesuaikan dengan standar dari pusat,

karena ada beberapa program yang kita copy dari pusat kemudian kita minta tolong untuk di supervisi , pada saat supervisi tersebut dd meminta agar kapasitas dd jogja mampu berkembang. Beda halnya pada divisi keuangan, divisi keuangan melakukan pengembangan dengan cara workshop beberapa kali agenda workshop diadakan dalam satu tahun ,yang melibatkan SDM keuangan cabang maupun pusat, lalu di dalam keuangan tersebut terdapat bridge, atau bisa dikatakan keuangan pusat terdapat supervisi-supervisi dicabang yang kemudian supervisi yang dicabang ini harus memberikan input ke pada keuangan di pusat, jadi keuangan di cabang di coaching langsung oleh keuangan pusat. Hambatan pengembangan sdm, sebenarnya dana/anggarn juga menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan sdm namun selain itu cabang belum mempunyai peta kompetensi sdm, jadi selama ini dd jogja kalau mau bikin training terhadap sdm salah satu divisi masih dengan sesuai kesepakatan karena sejauh ini kami juga belu mendapatkan fasilitas pendampingan terhadap suatu divisi, sehingga manajemen dd jogja harus menyisihkan budget yang cukup besar untuk melakukan pengembangan tersebut.

Wawancara tanggal 26 Mei 2017 dengan Bapak Zahron selaku Manager Remo cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, Beliau mengatakan :

Metode yang diterapkan oleh kami terkait pengembangan sdm khususnya pada funding ya dengan adanya pelatihan dan juga pengasahan edukasi tentang zakat, tentang marketing.

Wawancara tanggal 7 September 2017 dengan Mbak Anita selaku Sumber Daya Manusia bagian Front Office cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta, Mbak Anita mengatakan:

Kalau untuk pengembangan sdm mungkin ya seperti pada umumnya adanya pelatihan tentang zakat baik marketing atau cara meningkatkan kepercayaan diri dan juga dibekali dengan edukasi untuk pemahaman tentang zakat dan dunia sosial. Kalau pelatihannya biasanya ya dicontohkan dengan ilustrasi lalu nanti disuruh mempragakan langsung ke sesama sdm. Kalau edukasi lebih ke pendalaman tentang fiqih dan lain sebagainya.

Dari wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta, yaitu :

1. Terdapat 2 metode pengembangan pada Dompot Dhuafa Yogyakarta yaitu:

a. Metode Pengembangan Pelatihan (*Training*)

Metode pelatihan ini lebih cenderung diterapkan kepada sumber daya manusia bagian divisi funding, dikarenakan pada divisi ini menjadi sentral berjalannya sistem operasional lembaga Dompot Dhuafa. Namun, bukan berarti bagian divisi Pemberdayaan tidak membutuhkan pelatihan, hanya saja pada bagian divisi pemberdayaan lebih kepada pemantauan secara langsung dilakukan oleh supervisi dari Dompot Dhuafa Pusat agar operasional program pemberdayaan Dompot Dhuafa Yogyakarta mampu sesuai dengan tujuan program tersebut sehingga pemberdayaan pada masyarakat mampu berkembang. Selain pelatihan terhadap kedua divisi tersebut, Dompot Dhuafa juga melakukan pengembangan melalui pelatihan workshop terhadap divisi keuangan yang diadakan beberapa kali dalam waktu satu tahun. Berikut metode pelatihan yang diterapkan Dompot Dhuafa Yogyakarta terhadap sumber daya manusia pada divisi funding:

1) *Demonstration* dan *Example*

Demonstrasi adalah cara yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri ilustrasi pekerjaan yang akan dikerjakan nanti. Supervisor memperagakan dan menjelaskan atau memperlihatkan video, teks, maupun dengan diskusi.

2) *Simulation*

Simulasi dilakukan dengan tujuan agar peserta dapat langsung merasakan pekerjaan yang harus dikerjakan nanti pada saat peserta telah menjadi karyawan. Pada simulasi ini sumber daya manusia dituntut untuk langsung meperaktekkan hasil dari demonstrasi kepada sdm lainnya dalam satu ruangan maupun diluar ruangan, sebagai contoh salah satu SDM diharuskan memasarkan sebuah program dari Dompot Dhuafa Yogyakarta sehingga muzakki (calon donatur) ingin memberikan donasi melalui Dompot Dhuafa sesuai dengan program yang ditawarkan.

b. Metode Pengembangan Pengetahuan (*Education*)

Pada metode pengembangan pengetahuan ini sumber daya manusia diharapkan mampu menambah pengetahuan tentang zakat serta program-program pemberdayaan masyarakat melalui perekonomian , pertanian, kesehatan dan peternakan. Sehingga program-program pada Dompot Dhuafa Yogyakarta mampu mengenai sasaran atau sesuai dengan tujuan lembaga

Dompot Dhuafa Yogyakarta. Metode pengembangan edukasi ini dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

- 1) Dengan mengadakan seminar atau workshop dari pihak Dompot Dhuafa Pusat yang sengaja didatangkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta guna mengedukasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan pengetahuan tentang zakat dan program-program pemberdayaan pada lembaga zakat ini.
- 2) Dengan literatur atau buku-buku yang mendukung, sehingga dapat menjadi panduan terhadap sumber daya manusia apabila terdapat hal-hal ataupun pertanyaan yang muncul oleh calon donatur.

Selain kedua metode di atas Dompot Dhuafa juga sudah mulai menerapkan pengembangan teknologi melalui sistem aplikasi yang bernama DESI, yang diharapkan mampu mempermudah proses monitoring khususnya terhadap divisi funding guna menetralkan sumber daya manusia yang dapat menimbulkan turunya tingkat kepercayaan donatur terhadap Dompot Dhuafa Yogyakarta. Terdapat pelatihan khusus dalam penggunaan aplikasi tersebut.

Jadi, adanya pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan maupun lembaga. Dikarenakan pengembangan akan memicu kompeten antar sdm

sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kualitas Dompot Dhuafa Yogyakarta. Apabila sumber daya manusia berkembang maka program-program pemberdayaan pada Dompot Dhuafa otomatis tingkat keberhasilannya akan naik dan kualitas program akan meningkat serta tingkat penghasilan juga akan lebih tinggi.