

LAMPIRAN

Pertanyaan Wawancara

Pimpinan cabang Dompot Dhuafa Yogyakarta

1. Kriteria sumber daya manusia seperti apa yang diinginkan Dompot Dhuafa Yogyakarta ?

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

2. Karakter sdm seperti apa yang diharapkan Dompot Dhuafa Yogyakarta?

Jawab: Karakter : karakter yang utama yang kita cari adalah aktifis, karena Dd adalah organisasi sosial yang aktifitasnya lebih ke arah pemberdayaan, kemudian juga non profit, apabila seorang sdm bukan aktifis sdm akan kesulitan mengikuti ritme kerja di lembaga sosial dan islam.

3. Bagaimana cara pembentukan karakter pada Dompot Dhuafa Yogyakarta sehingga mampu mewujudkan Optimalisasi sdm?

Jawab: Membentuk karakter: terdapat beberapa model training, dari dd pusat terhadap sdm baru yang dari rekrutmen sdm yang baru di includekan ke dd pusat, karena dd pusat sudah mempunyai program rutin setiap bulan, diharapkan sdm baru mengetahui susana yang

lebih kompleks di pusat....kemudian untuk masalah kompetensi setiap divisi membuat rencana training diawal tahun. Untuk karakter keagamaan Dd yogya mengadakan kajian setiap jumat , tahsin dan fiqih serta tadabur quran.

4. Apakah karakter seperti nabi dibutuhkan dalam lembaga sosial ini?

Jawab: Karakter seperti nabi memang sangat dibutuhkan apalagi sifat Amanah, karena sifat donasi dalam bentuk uang yang dikelola pada dd itu besar dan bukan uang milik kita melainkan milik ummat dan bukan profit, makannya screening dr awal, masalah amanah ini menjadi screening yang utama , tidak ada training khusus untuk itu, sistem yang didukung Dd adalah tidak menyalahgunakan dana

5. Bagaimana cara dompet dhuafa yogyakarta dalam memonitoring sdm?

Jawab: Kalau dalam dd ada yang namanya Key Performance Indicator sebagai indikator2 target kinerja itu adalah performa dia di lembaga, seperti amanah, hubungan sosial antar sdm biasanya kita ada struktur berjenjang jadi struktur terbawah dikontrol oleh atasannya dan atasannya lagi dikontrol oleh atasannya, contoh saya membuatkan performance appretion untuk satu dibawah saya dan bawah saya mengontrol dan mengatur dibawahnya lagi demikian sampai jenjang yang terbawah, jadi mekanismenya seperti itu dan tidak langsung jabatan teratas mengontrol jabatan terbawah.

6. Apa saja sanksi yang di tegaskan leh domplet dhuafa yogyakarta terhadap1 sdmn yang melanggar aturan?

Jawab: Sanksi, sebenarnya kami mempunyai manual book nya aturan lembaga, jadi kesalahan apa yang harus diberikan sp 1 atau pertama ada teguran lisan, teguran tertulis atau sp1, sampai sp 3, nah dan informasi tersebut biasanya diberikan diawal ketika sdm pertama kali masuk pada lembaga, harapannya hal tersebut dijadikan rambu rambu agar sdm tidak melakukan kesalahan. Dan

setiap teguran ada jenjangnya, teguran lisan itu satu bulan sdm tidak boleh melakukan kesalahan yang sama, kalau sdm melakukan kesalahan yang sama maka akan terkena teguran tertulis.

7. Apa saja hambatan dalam pembentukan karakter?

Jawab: Biasanya untuk kajian jumat itu hambatannya adalah ketidak hadirannya dari sdm tersebut kadang juga terbentur dengan jadwal kerja. Mungkin hanya itu yang menjadi hambatan pembentukan karakter sdm di dd saat ini

8. Apa saja metode yang digunakan ddy dalam pengembangan sdm sehingga mampu mewujudkan optimalisasi sdm?

Jawab: 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 ke cabang 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 osdm 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.

9. Bagaimana penerapannya?

Jawab: 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. Bedanya 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.

10. Apa hambatan dalam pengembangan sdm?

Jawab: Hambatan pengembangan sdm, sebenarnya dana/anggaran juga menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan sdm namun selain itu cabang belum mempunyai peta kompetensi sdm, jadi selama ini di Jogja kalau mau bikin training terhadap sdm salah satu divisi masih dengan sesuai kesepakatan karena sejauh ini kami juga belum mendapatkan fasilitas pendampingan terhadap suatu divisi, sehingga manajemen di Jogja harus menyisihkan budget yang cukup besar untuk melakukan pengembangan tersebut.

11. Apa pentingnya pengembangan sdm?

Jawab: Yang jelas apabila kompetensi sdmnya bagus maka hal tersebut akan mempengaruhi kualitas di juga akan meningkat. misalkan dalam program memiliki kompeten yang bagus dan pengetahuan terkait dengan program pemberdayaan yang bagus otomatis tingkat keberhasilan dan kualitas program akan bagus, tingkat penghasilan juga akan lebih tinggi.

Manager remo

1. Kriteria sumber daya manusia seperti apa yang diinginkan Dompot Dhuafa Yogyakarta dalam funding ?

Jawab: 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.

2. Karakter sdm seperti apa yang diharapkan Dompot Dhuafa Yogyakarta dalam funding?

Jawab: 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 mammpu menyampaikan nilai nilai zakat dan infaq, jadi semua karakter itu yang kami butuhkan.

3. Bagaimana cara pembentukan karakter pada Dhompot Dhuafa Yogyakarta sehingga mampu mewujudkan Optimalisasi sdm?

Jawab: 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

4. Bagaimana cara dompet dhuafa yogyakarta dalam memonitoring khususnya sdm funding?

Jawab: Proses monitoring yang dilakukan oleh manaher funding yaitu melalui sistem seperti aplikasi khusus dari Dd yaitu Desi, yang kemudian untuk memonitoring penghimpunan sdm funding.

5. Apa saja sanksi yang di tegaskan leh domplet dhuafa yogyakarta terhadap1 sdmn yang melanggar aturan?

Jawab: 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.

6. Apasaja metode yang digunakan dd dalam pengembangan sdm sehingga mampu mewujudkan optimalisasi sdm?

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

DOKUMENTASI WAWANCARA

