



Al-Aqwal
Jurnal Kajian Hukum Islam

Volume 03, Nomor 01 Juni 2024

E-ISSN: [2829-9736](#)

P-ISSN: [2985-5861](#)

Optimalisasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Amil Zakat Pengurus Wilayah NU Care-LAZISNU Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat

Optimizing Human Resources at the Amil Zakat Management Institution for the NU Care-LAZISNU Special region of Yogyakarta in Realizing Social Work Goals

Mella Putri Ayuningtyas
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Mella.putri.tyas@gmail.com

Yuniasari
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
yasariyuni286@gmail.com

Zulkipli Lessy
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
lessyzulkipli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak optimalisasi kinerja amil zakat terhadap program lembaga sehingga menghasilkan tercapainya negara sejahtera (*welfare state*). Beberapa permasalahan yang akan dijelaskan dalam penelitian ini yaitu: 1) Optimalisasi amil zakat di PW NU-Care LAZISNU DIY; 2) Dampak optimalisasi amil zakat terhadap kesuksesan program pada PW NU-Care LAZISNU DIY; 3) Dampak optimalisasi amil zakat terhadap terwujudnya *welfare state*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, dokumentasi dan wawancara dengan direktur, sekretaris direksi, manajer divisi Public Relations, dan manajer divisi fundraising di PW NU CARE-LAZISNU DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan amil zakat di PW NU CARE LAZISNU DIY dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi yang ada pada manajemen sumber daya manusia, berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Pengelolaan amil zakat yang baik akan menghasilkan program yang optimal seperti program yang ada di LAZISNU DIY yaitu, a) program ekonomi berupa bantuan tunai dan non tunai, b) program pendidikan berupa beasiswa pendidikan, c) program kesehatan berupa bantuan kesehatan dan fasilitas ambulans gratis, d) program kemanusiaan berupa bantuan terhadap bencana alam. Terciptanya program-program yang dapat membantu kesejahteraan masyarakat, amil zakat yang kompeten di LAZISNU DIY dianggap mampu membantu pekerja sosial dalam mewujudkan cita-citanya yaitu terciptanya negara yang sejahtera atau *welfare state*.

Kata Kunci: Optimalisasi SDM, LAZ PWNU, *Welfare State*

ABSTRACT

This research aims to analyze several problem formulations, including: 1) examining the optimization of amil zakat in PWNU Care, 2) the impact of amil zakat optimization on program success at LAZISNU Care, 3) the impact of amil zakat optimization on the realization of the welfare state. This research uses descriptive qualitative research. The data collection method used is through observation, documentation and interviews with the director, secretary of the board of directors, manager of the Public Relations division, and manager of the fundraising division at PW NU CARE-LAZISNU DIY. The results showed that the management of amil zakat in PW NU CARE LAZISNU DIY is carried out by applying the functions that exist in human resource management, in the form of planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline, dismissal. Good management of amil zakat will produce optimal programs such as programs in LAZISNU DIY, namely, a) economic programs in the form of cash and non-cash assistance, b) education programs in the form of educational scholarships, c) health programs in the form of health assistance and free ambulance facilities, d) humanitarian programs in the form of assistance to natural disasters. The creation of programs that can help the welfare of the community, competent amil zakat in LAZISNU DIY is considered capable of helping social workers in realizing their ideals, namely the creation of a welfare state.

Keywords: Optimization, LAZ PWNU, Welfare State

A. PENDAHULUAN

Amil zakat merupakan seseorang yang bertugas untuk mengelola zakat. Muhammad Ibn Qasim Al-Ghazi dalam kitabnya yang berjudul *Fathul Qaribil Mujib* menyebutkan bahwa “Amil zakat adalah seseorang yang dipekerjakan oleh Imam untuk mengambil zakat dan memberikannya kepada orang yang berhak menerima zakat”.¹ Diperlukan kecermatan dalam menentukan amil zakat karena terdapat kriteria yang harus dipenuhi, diantaranya yaitu muslim, akil, baligh, jujur, mengerti ilmu Fiqih Zakat, dan kuat (diakui oleh negara).² Seseorang bisa dikatakan amil zakat ketika diakui oleh negara dalam artian bergabung dengan suatu organisasi resmi, seperti PW NU Care-LAZISNU DIY. Tugas-tugas amil zakat yang ada di LAZISNU DIY yaitu mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan zakat terhadap pihak yang wajib menerima.³

Amil zakat merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, maka dari itu harus dikelola dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus berlatih dan berkembang, sehingga lebih bisa berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Dalam mendayagunakan pegawai, perhatian perusahaan tidak jauh dari menerapkan sesuatu yang ada pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

¹ Muhammad bin Qasim Al-Ghazi, *Fathul Qaribil Mujib* (Beirut: Daar Ibn Khazm, 2005). Hlm. 133

² Hanif Luthfi, *Siapakah Amil Zakat?* (Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2018).

³ Baily, Wawancara dengan sekretaris di PW NU CARE-LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, 2022.

⁴ Yuyun Fadillah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di MA Al-Hikmah Bandar Lampung,” *UIN Raden Intan Lampung*, 2019, hlm. 4.

PW NU CARE-LAZISNU DIY merupakan lembaga nirlaba (non profit) milik perkumpulan Nahdlatul Ulama (NU) yang bertujuan untuk berkhidmat dalam rangka membantu kesejahteraan umat; mengangkat harkat sosial dengan mendayagunakan dana Zakat, Infak, Sedekah serta Wakaf (ZISWAF).⁵ Sebagai bagian dari entitas kesejahteraan sosial, amil zakat berperan sebagai seorang pekerja sosial yang berperan penting dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Oleh karena itu, amil zakat harus berupaya semaksimal mungkin untuk membantu masyarakat. Melalui penyelenggaraan program-program yang bertujuan untuk memanfaatkan zakat, infak, dan sedekah, ini dapat menjadi daya tarik bagi calon investor atau para dermawan yang ingin menyumbangkan harta mereka kepada lembaga zakat yang dapat dipercaya.

Pekerjaan sosial profesional – lebih tepatnya – tidak boleh hanya menyoar kepentingan kelompok tertentu saja: sebaliknya, dorongan pemikiran dan gagasan umat Islam terhadap pelayanan sosial harus diprofesionalkan dengan cara yang bersifat sosio-edukasi.⁶ Dengan ini, edukasi atau pengembangan pengetahuan terhadap amil zakat harus diperhatikan agar amil zakat dapat lebih profesional dalam melakukan tugasnya, serta mampu memberi pelayanan terbaik terhadap seluruh masyarakat yang membutuhkan. Pentingnya peningkatan kompetensi amil zakat guna kesuksesan pengelolaan zakat dibuktikan dengan hasil penelitian dari Atikah Mujahidah yang menyebutkan bahwa “Kompetensi amil (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah. Hal ini dibuktikan pada uji t dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompetensi amil maka pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah semakin baik pula.”⁷ Selain itu, penelitian milik Tria Yudiarti juga menyatakan bahwa “Penghimpunan dan pendistribusian zakat, infak, dan sedekah di LAZISMU Banyumas terjadi peningkatan dari tahun 2019-2022 oleh karena itu adanya peningkatan kinerja amil LAZISMU Banyumas dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah. Hal ini dapat dikatakan bahwa amil LAZISMU Banyumas profesional dalam melakukan pekerjaan dibuktikan dengan mempunyai kompetensi dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah.”⁸

Dengan pendekatan-pendekatan tersebut dapat diketahui bahwa tujuan adanya lembaga zakat seperti LAZISNU DIY yaitu, untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan mengadakan program-program bantuan sosial kepada yang membutuhkan. Terwujudnya program yang berkualitas terlihat ketika sumber daya manusia atau amil zakat dikelola dengan baik. Dengan itu, amil zakat dinilai dapat membantu pekerja sosial untuk mewujudkan cita-citanya yaitu terciptanya negara sejahtera (*welfare state*). Hal tersebut akan dibahas lebih lanjut dalam pembahasan pada artikel ini.

⁵ https://nucare.id/sekilas_nu, Diakses tanggal 24 Desember 2021.

⁶ Tarek Badawia, “Islamic Practical Theology: Waqf and Zakāt as Theological Foundations,” dalam *Exploring Islamic Social Work*, ed. oleh Hansjörg Schmid dan Amir Sheikhzadegan, vol. 9, Muslims in Global Societies Series (Cham: Springer International Publishing, 2022), 152, https://doi.org/10.1007/978-3-030-95880-0_9.

⁷ Atikah Mujahidah, “PENGARUH KOMPETENSI AMIL DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PENGELOLAAN ZAKAT, INFAQ, DAN SHADAQAH (ZIS) (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat (LAZ) Solopeduli Surakarta)” (Semarang, UIN Walisongo, 2021), <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13557>.

⁸ Tria Yudiarti, “IMPLIKASI KOMPETENSI AMIL DAN PROFESIONALISME KERJA PADA PENGELOLAAN ZAKAT INFAQ DAN SEDEKAH DI LAZISMU BANYUMAS” (Purwokerto, UIN Prof..K.H Saifuddin Zuhri, 2023), <https://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/22154>.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses wawancara dengan narasumber, peneliti menggunakan metode wawancara semiterstruktur, dimana peneliti mengajukan pedoman wawancara kepada narasumber yang bersangkutan langsung dengan subjek penelitian, yaitu Direktur, Sekretaris Direksi, Manajer divisi Public Relations, dan Manajer divisi fundraising di PW NU CARE-LAZISNU DIY, tetapi peneliti dapat mengembangkan pertanyaan sesuai dengan isu yang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Amil Zakat

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya di organisasi yang berupa *human* (manusia) yang menjalankan organisasi tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting karena pegawai merupakan perencana, pengendali, dan pemikir yang menjadi inti dari bergeraknya sebuah organisasi. Dengan itu, manajemen harus ikut andil dalam merawat sumber daya terpenting untuk organisasi. Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁹

Manajemen sumber daya manusia menggunakan fungsi-fungsi MSDM dalam penerapannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. 1) Perencanaan menurut Andrew F. Sikula dalam bukunya *Personnel Administration and Human Resources Management* menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.¹⁰ 2) Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas, yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.¹¹ 3) Pengarahan meliputi pemberian petunjuk/ memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga para manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi agar secara sukarela mau melakukan kegiatan sebagai manifestasi rencana yang dibuat.¹² 4) Pengendalian atau pengawasan merupakan aktivitas mengendalikan sumber daya manusia agar mampu menaati peraturan lembaga dan juga mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Jika terdapat

⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 10.

¹⁰ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 23.

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 23.

¹² Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm. 41.

penyelewengan, maka seorang manajer atau atasan harus ada tindakan untuk meluruskan hal tersebut.

5) Pengadaan menurut Hasibuan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.¹³ 6) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.¹⁴ 7) Kompensasi merupakan balas jasa atau pemberian upah, baik itu berupa barang ataupun uang. Menurut Dessler, kompensasi dapat terbagi menjadi dua bagian, yaitu Kompensasi finansial berupa uang dan Kompensasi non finansial, kompensasi ini bukan berupa uang melainkan berupa fasilitas, barang, dan lain-lain.¹⁵

8) Pengintegrasian menurut Hasibuan dalam jurnal karya Vika Luila dan Bambang Haryadi yang berjudul “Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Ageless Aesthetic Clinic” adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.¹⁶ 9) Pemeliharaan merupakan aktivitas memperhatikan dan memelihara keadaan karyawan, baik keadaan fisik, mental, maupun kesetiaan pada lembaga dengan tujuan pegawai tetap nyaman bekerja dan mampu bekerja sama dalam waktu yang lama. 10) Aktivitas pendisiplinan dilakukan dengan membuat peraturan dan kebijakan. Dengan adanya kebijakan dari lembaga maka pegawai akan bekerja secara efektif sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. 11) Pemberhentian biasa dikenal dengan istilah putus hubungan kerja (PHK). Putus hubungan kerja adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik dengan atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakarsa perusahaan tempatnya bekerja.¹⁷

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada PW NU Care-LAZISNU DIY dalam mengelola amil zakatnya dengan menggunakan fungsi-fungsi MSDM yaitu sebagai berikut: 1) Fungsi perencanaan dilakukan dengan mengukur kebutuhan amil zakat dan menentukan kriteria yang diperlukan oleh lembaga yaitu siap menjadi kader NU, mempunyai kompetensi yang dibutuhkan, mau berkhidmah di NU, dan berdomisili di Yogyakarta. 2) Fungsi pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas antara pengurus dan manajemen sehingga tidak menimbulkan kesenjangan pekerjaan diantara keduanya. Tugas dari pengurus adalah mengawasi kinerja manajemen dan membangun relasi keluar, sedangkan manajemen sebagai pelaksana kegiatan. 3) Fungsi pengarahan dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu metode profesional dan metode kekeluargaan. Pengarahan tugas kerja terhadap amil zakat yang baru masuk dilakukan dengan adanya *breafing* dan *takedown* pekerjaan dari amil zakat yang lama. 4) Fungsi pengendalian dilakukan dengan adanya rapat koordinasi setiap hari senin yang membahas mengenai progres pekerjaan, untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah

¹³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 28.

¹⁴ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 46.

¹⁵ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu S., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan lingkungan kerja fisik* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), hlm. 32.

¹⁶ Vika Luila dan Bambang Haryadi, “Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic ClinicP,” *Agora* 1, no. 3 (2013): 9.

¹⁷ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 250.

dicapai selama satu minggu yang lalu dan untuk mengetahui rencana kerja untuk satu minggu kedepan.¹⁸

5) Fungsi pengadaan yang dilakukan dengan adanya peramalan kerja terhadap posisi amil zakat yang berencana resign, menyiapkan alur rekrutmen, dan juga adanya seleksi bagi calon amil zakat yang baru. Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan dua metode yaitu metode eksternal dan internal. 6) Fungsi pengembangan terhadap amil zakat dilakukan dengan metode *off the job training*, yaitu dengan cara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilakukan dengan membebaskan amil zakatnya untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan pelatihan dilakukan dengan adanya *capacity building* dan juga ngobrol filantropi. 7) Fungsi kompensasi yang diberikan berupa gaji dan tunjangan-tunjangan. Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan tingginya jabatan, mulai dari Direktur, Sekretaris Direksi, hingga Manajer.

8) Fungsi pengintegrasian berupa saling membantu pekerjaan satu sama lain, ziarah ke makam dan rapat evaluasi di luar lingkup kantor, dapat menjadikan komunikasi yang lebih baik antar amil zakat. 9) Fungsi pemeliharaan amil zakat dilakukan dengan pemberian motivasi dari pengurus dan direktur dan juga adanya pemberian kesejahteraan bagi amil zakat. Motivasi kerja yang diberikan oleh pengurus dan direktur seringkali berupa pengarahan, sedangkan pemberian kesejahteraan dilakukan dengan memberikan kesejahteraan secara finansial dan memberi fasilitas kerja bagi amil yang membutuhkan. 10) Fungsi kedisiplinan dengan adanya peraturan atau tata tertib bagi amil zakat. Selain itu adanya sistem absen juga dapat mengontrol kedisiplinan amil zakat, sehingga tidak semena-mena dalam bekerja. 11) Fungsi pemberhentian yang dilakukan dengan pemecatan dan *resign*. Pemecatan dilakukan ketika amil zakat tidak profesional dalam bekerja, seperti kasus amil zakat yang absen selama beberapa bulan tanpa ada konfirmasi lebih lanjut kepada atasan. Sedangkan pemberhentian berupa *resign* boleh dilakukan oleh amil zakat ketika terdapat alasan-alasan tertentu, dengan syarat membayar penalti sesuai ketentuan lembaga.¹⁹

Fungsi-fungsi dari 11 poin tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja amil zakat. Peningkatan kinerja lembaga Amil Zakat yang optimal, yang mencakup efisiensi dalam pengumpulan, penyaluran, dan pengelolaan zakat, akan memiliki dampak positif pada kinerja sosial mereka. Ini berarti bahwa lebih banyak dana dan sumber daya akan tersedia untuk diinvestasikan dalam berbagai program dan proyek sosial yang dirancang untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Sebagai contoh, dana zakat yang lebih besar dapat digunakan untuk memberikan bantuan kepada fakir miskin, pendidikan, pelayanan kesehatan, dan proyek-proyek sosial lainnya.

Ketika kinerja sosial lembaga Amil Zakat meningkat, hal ini akan membawa manfaat yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Dengan kata lain, lebih banyak orang dan komunitas yang memperoleh manfaat dari program-program dan layanan sosial yang diselenggarakan oleh lembaga Amil Zakat tersebut. Ini sesuai dengan prinsip dan tujuan pekerjaan sosial, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat yang kurang beruntung.

Peningkatan kinerja Amil Zakat dan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan sosial akan mendukung upaya menuju terwujudnya negara kesejahteraan (*Welfare State*). Konsep negara sejahtera dalam Islam bertujuan mencapai kesejahteraan umat manusia secara

¹⁸ Baily, Wawancara dengan sekretaris di PW NU CARE-LAZISNU DIY Tahun 2018-2022.

¹⁹ Syafi'i, Wawancara dengan Manajer Divisi Public Relation Di PW NU CARE LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, 2022.

menyeluruh, baik dalam nilai ekonomi, spiritual, sosial, maupun politik.²⁰ Dalam konteks ini, negara kesejahteraan diartikan sebagai negara yang aktif dalam menyediakan perlindungan sosial dan pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Amil Zakat yang efektif dan pekerjaan sosial yang berkualitas merupakan bagian integral dari upaya untuk mencapai visi ini, dengan memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang rentan. Dengan begitu, amil zakat yang mumpuni dan bekerja secara optimal dapat membantu terciptanya tujuan pekerja sosial yaitu untuk menciptakan negara kesejahteraan (*welfare state*).

Dampak Optimalisasi Amil Zakat terhadap Kesuksesan Program PW NU Care-LAZISNU DIY

PW NU Care-LAZISNU DIY tidak hanya sembarangan dalam mendistribusikan dananya, tetapi mereka membuat program-program bagi masyarakat. Sesuai dengan visi misinya yaitu, Visi PW NU CARE-LAZISNU DIY Bertekad menjadi lembaga pengelola dana masyarakat (zakat, infak, sedekah, CSR dll) yang didayagunakan secara amanah dan professional untuk kemandirian umat. Misi PW NU CARE-LAZISNU DIY, a) Mendorong tumbuhnya kesadaran masyarakat untuk mengeluarkan zakat, infak dan sedekah dengan rutin dan tetap. b) Mengumpulkan/menghimpun dan mendayagunakan dana Zakat, Infak dan Sedekah secara profesional, transparan, tepat guna dan tepat sasaran. c) Menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat guna mengatasi problem kemiskinan, pengangguran dan minimnya akses pendidikan yang layak.²¹

PW NU CARE-LAZISNU DIY bertujuan untuk berkhidmat dalam rangka membantu kesejahteraan umat serta mengangkat harkat sosial dengan mendayagunakan dana zakat, infak, sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (DSKL). Untuk mewujudkan tujuannya, LAZISNU DIY membuat lima program dalam pentasharufan zakat infak dan shadaqah, yaitu program ekonomi, pendidikan, kesehatan, ramadan, dan juga kemanusiaan.²²

Berdasarkan hasil wawancara dengan amil zakat di PW NU CARE LAZISNU DIY, program-program yang dilakukan oleh LAZISNU DIY diantaranya yaitu: a) Program ekonomi adalah program yang berfokus pada peningkatan kualitas ekonomi umat melalui peningkatan kemampuan sumber daya manusia, peningkatan mutu produk dan pemberian modal kerja dalam bentuk modal bergulir. Bentuk realisasi dari program ini yaitu dengan adanya beberapa hal seperti Warung Sembako “WARNUSA”, Angkringan 26, peternakan kambing, kampung nusantara, dan pemberdayaan ekonomi produktif. b) Program pendidikan adalah program yang berkomitmen untuk mendorong sarana dan prasarana pendidikan yang layak, peningkatan kualitas peserta didik, peningkatan kualitas tenaga pendidik yang transformatif dan memiliki kepedulian sosial. Bentuk dari program pendidikan yaitu dengan adanya beasiswa tahfidz, bagimu guru honorer, pengajian ahad wage, madrasah diniyah disabilitas, renovasi madrasah, pondok, sekolah dan masjid.²³

c) Program kesehatan adalah program yang berfokus pada kegiatan bantuan kesehatan dengan penyediaan layanan kesehatan gratis, bantuan sarana dan prasarana kesehatan serta kampanye kesehatan. Bentuk dari program ini yaitu dengan adanya ambulance gratis se-DIY, santunan kesehatan, pengadaan kaki palsu, dan pengadaan kursi

²⁰ Agus Purnomo, “ISLAM DAN KONSEP WELFARE STATE DALAM EKONOMI ISLAM,” *AL IQTISHADIAH JURNAL EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH* 2, no. 2 (12 Juni 2015), <https://doi.org/10.31602/iqt.v2i2.378>.

²¹ PW NU-Care LAZISNU DIY, “Dokumentasi BOOKLET NU-Care LAZISNU D.I Yogyakarta,” 2022.

²² PW NU-Care LAZISNU DIY.

²³ PW NU-Care LAZISNU DIY.

roda. d) Program Ramadhan adalah program yang bersifat rutin setiap tahunnya dan fokus pada momen tersebut. Pada program tersebut juga meliputi program-program yang lain, seperti membagikan takjil, santunan anak yatim, kajian menjelang buka puasa, buka bersama dengan anak yatim, zakat fitrah, parcel untuk fakir miskin maupun fisabilillah dll. e) Program kemanusiaan atau siaga bencana adalah program yang fokus pada *resque, recovery* dan *development* pada daerah yang terdampak bencana. Bentuk dari program ini berupa santunan muharram, pengadaan sumber air bersih, santunan dhuafa, santunan anak yatim, tanggap bencana, satuan bersih-bersih masjid.²⁴

Setelah memberikan bantuan kepada para penerima manfaat, LAZISNU DIY tidak sekedar mengakhiri hubungan dengan mereka. Sebaliknya, mereka terlibat dalam tindakan intervensi. Intervensi ini bertujuan untuk memantau perkembangan program yang diterima oleh penerima manfaat, dengan tujuan menilai apakah mereka sudah mampu menjadi mandiri atau masih memerlukan bantuan tambahan. Setelah penerima manfaat telah mencapai tingkat kemandirian yang diinginkan, LAZISNU DIY dapat menghentikan aliran dana yang diberikan kepada mereka.²⁵

Dampak Optimalisasi Amil Zakat terhadap Terwujudnya Welfare State

Welfare state merupakan konsep pemerintahan menuju negara sejahtera. Negara sejahtera yang dimaksudkan yaitu memperjuangkan kesejahteraan sosial dan ekonomi setiap warga negaranya. Menurut Suharto, secara harfiah, terjemahan bebas dari *welfare state* adalah negara kesejahteraan. Secara istilah, pengertian dari negara kesejahteraan adalah sebuah model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya.²⁶

Negara Inggris adalah negara yang pertama-tama mempunyai ide konsep kesejahteraan sosial, yaitu antara Tahun 1300 sampai dengan pertengahan tahun 1800-an Inggris menerapkan Poor Law (Undang-Undang Kemiskinan), undang-undang ini diterbitkan karena krisis akibat dampak perang yang mengakibatkan banyak terjadinya kelaparan, kemiskinan, penyakit dan kebodohan yang terjadi dimana-mana. Kemudian sistem feodal mengalami kegagalan, dan bersamaan dengan itu tidak terdapat bantuan. Pada Tahun 1349 bahkan terjadi musibah yang terkenal dengan sebutan Black Death dimana pada tahun itu banyak sekali korban yang mati dan berakibat berkurangnya populasi penduduk, maka raja Edward kemudian membuat undang-undang (poor Law) yang mengatur masalah pekerja dengan difokuskan pada para gelandangan dan pengemis.²⁷

Pada awalnya, gagasan negara kesejahteraan (*welfare state*) sering diidentifikasi dengan konsep negara yang memberlakukan undang-undang kemiskinan (*poor law*), sehingga tidak diterima dengan baik oleh beberapa negara. Namun, seiring berjalannya waktu, negara-negara seperti Kanada, Amerika Serikat, dan lainnya, berhasil menunjukkan bahwa negara kesejahteraan berbeda dengan undang-undang kemiskinan. Negara kesejahteraan sebenarnya lebih berfokus pada pendirian lembaga-lembaga yang bertujuan memberikan perlindungan sosial dan layanan kepada seluruh lapisan masyarakat, termasuk yang muda, yang tua, anak-anak, lansia, yang kaya, yang miskin, dan lain-lain.

²⁴ PW NU-Care LAZISNU DIY.

²⁵ Mahmud, Wawancara dengan Manajer Divisi Fundraising NU Care LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, t.t.

²⁶ Purnomo, "ISLAM DAN KONSEP WELFARE STATE DALAM EKONOMI ISLAM," hlm. 101.

²⁷ V Hadiyono, "Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya," *JURNAL HUKUM POLITIK DAN KEKUASAAN* 1, no. 1 (2020): hlm. 24.

Menurut Esping-Anderson (Triwibowo & Bahagijo, 2006; 9), negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya.²⁸ Negara kesejahteraan Menurut Goodin (1999; dalam Simarmata, 2008: 19) negara kesejahteraan sering diasosiasikan dengan proses distribusi sumber daya yang ada kepada publik, baik secara tunai maupun dalam bentuk tertentu (*cash benefits or benefits in kind*). Konsep kesejahteraan juga terkait erat dengan kebijakan sosial-ekonomi yang berupaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat secara umum. Beberapa bidang yang paling mendesak untuk diperhatikan dalam kebijakan kesejahteraan adalah masalah pendidikan, kesehatan dan penyediaan lapangan kerja.²⁹

Pelayanan kesejahteraan sosial di Indonesia saat ini mulai berkembang pesat. Pemerintah mulai berkomitmen untuk menyediakan beragam layanan sosial, perlindungan ekonomi, dan peluang yang merata bagi penduduknya, termasuk dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan aspek lainnya. Dalam bidang perlindungan sosial dan ekonomi misalnya pemerintah mendirikan PKH (program keluarga harapan) yang memberikan bantuan tunai maupun non tunai kepada kelompok tertentu, seperti lansia, anak-anak, kelompok ekonomi bawah, dan lain-lain. Dalam bidang ekonomi sendiri, pemerintah mulai mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, dengan mendukung UMKM masyarakat.

Dengan melihat sasaran dari negara kesejahteraan, bisa dikemukakan bahwa LAZISNU DIY dapat dianggap sebagai contoh lembaga yang berupaya mewujudkan cita-cita negara yang sejahtera. Hal ini sebenarnya tercermin dalam misi dan program-program yang telah diterapkan oleh LAZISNU DIY.³⁰ LAZISNU DIY berkomitmen untuk memberikan dukungan ekonomi kepada warga dengan cara mendirikan angkringan sebagai salah satu inisiatif. Di sektor pendidikan, LAZISNU DIY memberikan beasiswa kepada mereka yang memenuhi syarat. Di bidang kesehatan, LAZISNU DIY juga memberikan dukungan finansial kepada kelompok miskin yang kesulitan membayar layanan kesehatan, dan bahkan menyediakan layanan ambulans secara gratis. Dengan memberikan bantuan terhadap masyarakat serta memberi edukasi mengelola kebermanfaatannya, LAZISNU DIY telah berupaya mengangkat kesejahteraan negara.

D. KESIMPULAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi yang harus dipelihara. Dengan pemeliharaan yang baik akan menimbulkan kinerja yang optimal. Seperti manajemen sumber daya manusia pada amil zakat di PW NU CARE-LAZISNU DIY yang dikelola dengan baik dan dipenuhi hak-haknya, yaitu dengan menerapkan 11 fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam pengelolaan zakat, amil zakat mempunyai program-program dalam berbagai bidang, seperti bidang ekonomi dengan pembuatan angkringan, program kesehatan dengan donasi untuk kesehatan masyarakat, program pendidikan dengan beasiswa pendidikan, dan program kemanusiaan berupa bantuan terhadap korban terdampak bencana alam. Terciptanya program-program yang dapat

²⁸ Oman Sukmana, "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)," *JURNAL SOSIAL POLITIK* 2, no. 1 (13 September 2017): hlm. 107, <https://doi.org/10.22219/sospol.v2i1.4759>.

²⁹ Sukmana, hlm. 110.

³⁰ Baily, Wawancara dengan sekretaris di PW NU CARE-LAZISNU DIY Tahun 2018-2022.

membantu kesejahteraan masyarakat, amil zakat yang kompeten di LAZISNU DIY dianggap mampu membantu pekerja sosial dalam mewujudkan cita-citanya yaitu terciptanya negara yang sejahtera atau *welfare state*.

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang terdapat dalam artikel ini, diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya dengan menerapkan pendekatan penelitian yang berbeda. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat diperbaiki dengan mengintegrasikan teori dari para ahli lainnya, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam lembaga zakat dan membuka cakrawala pengetahuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- Badawia, Tarek. "Islamic Practical Theology: Waqf and Zakāt as Theological Foundations." Dalam *Exploring Islamic Social Work*, disunting oleh Hansjörg Schmid dan Amir Sheikhzadegan, 9:151–64. Muslims in Global Societies Series. Cham: Springer International Publishing, 2022. https://doi.org/10.1007/978-3-030-95880-0_9.
- Baily. Wawancara dengan sekretaris di PW NU CARE-LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, 2022.
- Fadillah, Yuyun. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG." *UIN Raden Intan Lampung*, 2019.
- Hadiyono, V. "Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya." *JURNAL HUKUM POLITIK DAN KEKUASAAN* 1, no. 1 (2020).
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 18. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Luila, Vika, dan Bambang Haryadi. "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic ClinicP." *Agora* 1, no. 3 (2013): 9.
- Luthfi, Hanif. *Siapakah Amil Zakat?* Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2018.
- Mahmud. Wawancara dengan Manajer Divisi Fundraising NU Care LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, t.t.
- Muhammad bin Qasim Al-Ghazi. *Fathul Qaribil Mujib*. Beirut: Daar Ibn Khazm, 2005.
- Mujahidah, Atikah. "PENGARUH KOMPETENSI AMIL DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PENGELOLAAN ZAKAT, INFAQ, DAN SHADAQAH (ZIS) (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat (LAZ) Solopeduli Surakarta)." UIN Walisongo, 2021. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13557>.
- Priyono, dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Purnomo, Agus. "ISLAM DAN KONSEP WELFARE STATE DALAM EKONOMI ISLAM." *AL IQTISHADIAH JURNAL EKONOMI SYARLAH DAN HUKUM EKONOMI SYARLAH* 2, no. 2 (12 Juni 2015). <https://doi.org/10.31602/iqt.v2i2.378>.
- PW NU-Care LAZISNU DIY. "Dokumentasi BOOKLET NU-Care LAZISNU D.I Yogyakarta," 2022.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018.
- Sukmana, Oman. "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *JURNAL SOSIAL POLITIK* 2, no. 1 (13 September 2017): 103.
<https://doi.org/10.22219/sospol.v2i1.4759>.
- Syafi'i. Wawancara dengan Manajer Divisi Public Relation Di PW NU CARE LAZISNU DIY Tahun 2018-2022, 2022.
- Wijaya, Candra, dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Yudiarti, Tria. "IMPLIKASI KOMPETENSI AMIL DAN PROFESIONALISME KERJA PADA PENGELOLAAN ZAKAT INFAK DAN SEDEKAH DI LAZISMU BANYUMAS." UIN Prof..K.H Saifuddin Zuhri, 2023.
<https://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/22154>.
https://nucare.id/sekilas_nu, Diakses tanggal 24 Desember 2021.