

**MODEL BANTUAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS
PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN
KEMANDIRIAN EKONOMI MUSTAHIK
(Studi Pada Binaan Rumah Zakat Kota Malang)**

SKRIPSI



Oleh :

**MARATUS SHOLIKHA
NIM: 13510167**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**MODEL BANTUAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS
PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN
KEMANDIRIAN EKONOMI MUSTAHIK
(Studi Pada Binaan Rumah Zakat Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

MARATUS SHOLIKHA
NIM: 13510167

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

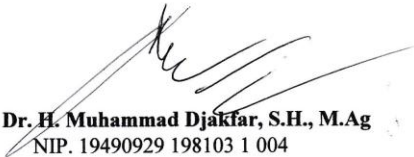
**MODEL BANTUAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS
PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN
KEMANDIRIAN EKONOMI MUSTAHIK
(Studi Pada Binaan Rumah Zakat Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

MARATUS SHOLIKHA
NIM: 13510167

Telah Disetujui, 20 April 2017
Dosen Pembimbing,


Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:
Ketua Jurusan,




Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei †
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**MODEL BANTUAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS
PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN
KEMANDIRIAN EKONOMI MUSTAHIK
(Studi Pada Binaan Rumah Zakat Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

MARATUS SHOLIKHA
NIM: 13510167

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 13 Juni 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIDT. 19750426 20160801 2 042

: 

2. Sekretaris/Pembimbing

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

: 

3. Penguji Utama

Dr.H. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

: 

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei †
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maratus Sholikha
NIM : 13510167
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **MODEL BANTUAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI MUSATAHIK (Studi Pada Binaan Rumah Zakat Kota Malang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 April 2017

Hormat saya,



Maratus sholikha
NIM : 13510167

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

Kedua orang tua saya, Bapak M.Syakur dan Ibu Mariyati yang selalu ikhlas dalam membimbing dan senantiasa memberikan do'a-do'a terbaik.

Adik saya Miftahul Huda yang mendukung dalam setiap keputusan yang saya buat sekaligus partner setia dalam menemani aktivitas saya di Malang.

Keluarga besar saya, yang selalu memotivasi untuk kesuksesan saya di masa depan.

Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang yang selalu sabar mendidik saya.

Teman-teman Manajemen.

Sahabat-sahabatku MHTI chapter UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai partner dalam fastabiqul khoirot.

KSEI SESCOM yang telah memberikan banyak ilmu, informasi, ide, pengetahuan lebih luas dan pengalaman berharga.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“KEJARLAH AKHIRATMU
MAKA DUNIA AKAN TAKLUK PADAMU”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Model Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM Sebagai Upaya Mewujudkan Kemandirian Mustahik (Studi Pada Binaan Rumah Zakat Malang)“.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa tujuan penulisan tugas akhir skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei_ selaku Ketua Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.,M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang menyempatkan waktunya untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
5. Dr. Vivin Maharani. M.Si sebagai ketua penguji dan Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si sebagai penguji utama penulis mengucapkan terimakasih atas kritik dan saran yang membangun.
6. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan baru kepada penulis.
7. Seluruh karyawan Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu penulis dalam mencari referensi.
8. Orang tua saya Bapak M. Syakur dan Ibu Mariyati yang senantiasa menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
9. Almarhum kakak tercinta M. Mukzi yang telah memberikan dorongan dan banyak pelajaran berharga bagi penulis.
10. Untuk saudara-saudaraku di Bojonegoro, Sidoarjo dan Malang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi baik secara finansial maupun moril.

11. Pak Adit selaku Branch Manager RZ Malang dan Pak Rudeq selaku fasilitator RZ Malang dan seluruh karyawan RZ Malang yang telah memberikan penulis banyak informasi terkait penelitian ini.
12. Binaan RZ Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan wawancara kepada penulis.
13. Teman-teman MHTI chapter UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan dalam mengubah hidup penulis menjadi lebih baik.
14. SESCOM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terimakasih atas banyak ilmu dan pengalaman kepada penulis.
15. Relawan RZ Malang dan Kader III El-Zawa yang telah mengajarkan penulis untuk meningkatkan kepekaan sosial di masyarakat.
16. Ririn, mbak Lilik, Nur, dek Ajeng, dan dek Fia terimakasih telah menjadi partner berharga dalam event kepenulisan.
17. Teman-teman Manajemen dan teman-teman di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terimakasih atas kerjasama dan dukungannya.
18. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas dengan yang lebih baik.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Rabbal'Alamin...

Malang, 21 April 2017

Penulis

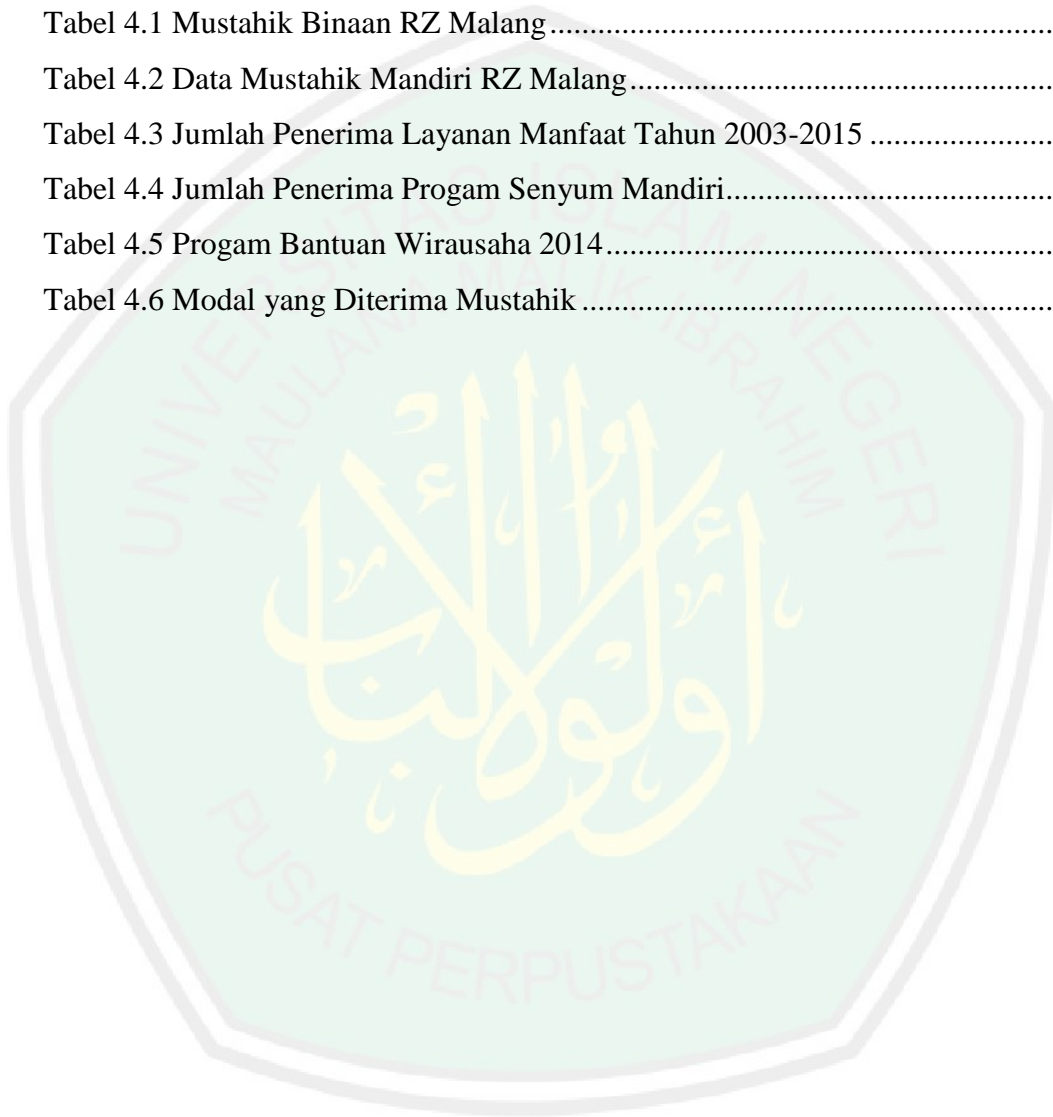
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Kewirausahaan	19
2.2.1.1 Pengertian Kewirausahaan	19
2.2.1.2 Konsep Kewirausahaan Rasulullah	20
2.2.2 Konsep Dasar Zakat	21
2.2.2.1 Pengertian Zakat	21
2.2.2.2 Tujuan Zakat	24
2.2.2.4 Cara Menyalurkan Zakat	26
2.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
2.2.3.1 Pengertian Pengembangan	31
2.2.3.2 Tujuan Pengembangan	35
2.2.3.3 Sasaran Pelatihan dan Pengembangan	37
2.2.3.4 Metode Pengembangan	38
2.2.3.5 Unsur-Unsur Pelatihan dan Pengembangan	45
2.2.3.6 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan	47
2.2.3.7 Penilaian Pelaksanaan Progam	50
2.2.3.8 Tanggung Jawab Pelatihan dan Pengembangan	53
2.2.3.8 Pelatihan dan Pengembangan Perperktif Islam	54
2.2.4 Kemandirian Ekonomi	59
2.3 Kerangka Berfikir	63
BAB III METODE PENELITIAN	65
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	65
3.2 Lokasi Penelitian	65
3.3 Jenis dan Sumber Data	66

3.4 Teknik Pengumpulan data	67
3.5 Tahap Analisis Data.....	69
BAB IV PEMBAHASAN.....	72
4.1 Pemaparan Hasil Penelitian	72
4.1.1 Sejarah dan Profil Lembaga	72
4.1.2 Sistem Pendistribusian Progam Bantuan Kewirausahaan.....	96
4.1.3 Penerapan Pengembangan SDM di RZ.....	107
4.1.4 Implikasi Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik.....	116
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	125
4.2.1 Sistem Pendistribusian Progam Bantuan Kewirausahaan.....	125
4.2.2 Penerapan Pengembangan SDM di RZ.....	127
4.2.3 Implikasi Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik.....	133
BAB V PENUTUP.....	137
5.1 Kesimpulan	137
5.2 Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2.2 Metode Penilaian Kebutuhan Pelatihan	49
Tabel 4.1 Mustahik Binaan RZ Malang	83
Tabel 4.2 Data Mustahik Mandiri RZ Malang	84
Tabel 4.3 Jumlah Penerima Layanan Manfaat Tahun 2003-2015	99
Tabel 4.4 Jumlah Penerima Program Senyum Mandiri	99
Tabel 4.5 Program Bantuan Wirausaha 2014	100
Tabel 4.6 Modal yang Diterima Mustahik	102



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penerimaan Donasi Zakat Tahun 2011-2015	4
Gambar 1.2 Jumlah Donatur Tahun 2011-2015	4
Gambar 2.1 Konsep Pelatihan Tradisional	34
Gambar 2.2 Konsep Pelatihan Sistem	35
Gambar 2.3 Manajemen Training	57
Gambar 2.4 Kerangka Berfikir	64
Gambar 4.1 Jumlah Donatur, Dana dan Penerima	85
Gambar 4.2 Penyaluran Dana Progam	85
Gambar 4.3 Struktur RZ	87
Gambar 4.4 Struktur Organisasi RZ Malang	88
Gambar 4.5 Persyaratan Calon Mustahik Penerima Bantuan Kewirausahaan	103
Gambar 4.6 Alur Pendaftaran Calon Mustahik	104
Gambar 4.7 Wilayah Binaan (ICD)	105
Gambar 4.8 Progam Pengembangan SDM	110
Gambar 4.9 Kegiatan Pelatihan	111
Gambar 4.10 Kegiatan Relawan	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Hasil Wawancara 1

Lampiran 4 Hasil Wawancara 2

Lampiran 5 Hasil Wawancara 3

Lampiran 6 Hasil Wawancara 4

Lampiran 7 Hasil Wawancara 5

Lampiran 8 Hasil Wawancara 6

Lampiran 9 Hasil Wawancara 7

Lampiran 10 Reduksi Data

ABSTRAK

Maratus Sholikha. 2017, SKRIPSI. Judul : “Model Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM Sebagai Upaya Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik (Studi Pada Binaan Rumah Zakat Malang)”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.,M.Ag

Kata Kunci : Kewirausahaan, Pengembangan SDM, Kemandirian Mustahik

SDM memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, dalam rangka mempercepat realisasi dari pencapaian tujuan tersebut maka diperlukan program pengembangan SDM sebagai langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan atas kemampuan yang dibutuhkan. Program ini tidak terbatas dilaksanakan oleh organisasi yang berbasis *profit oriented* akan tetapi juga termasuk lembaga filantropi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Objek penelitian diambil pada Rumah Zakat cabang Malang sedangkan yang menjadi fokus penelitian adalah mustahik binaan Rumah Zakat Malang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis penyajian data, reduksi data, display data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan merupakan salah satu upaya mewujudkan kemandirian mustahik di era persaingan global yang menuntut adanya keunggulan *competitive* berupa keahlian teoritis, konseptual, moral, dan keterampilan teknis. Lembaga memberikan pematerei yang kompeten pada bidangnya lebih khusus pada bidang kewirausahaan hal ini penting untuk memberikan motivasi kepada binaan. Secara keseluruhan pelaksanaan program bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM dapat dinilai baik dan optimal yaitu diukur dari meningkatnya pengetahuan, *hard skill*, *soft skill* dan *syariah competence* dan lebih utama dilihat dari segi kemandirian (finansial, spiritual dan sosial) mustahik sejak mengikuti program meskipun output yang dihasilkan masih sangat sedikit dari yang diharapkan.

ABSTRACT

Maratus Sholikha. 2017, THESIS. Title : “Enterpreunership Assistance Model Based on Human Resorces Development as One Way to Form Independence of Economic Mustahik (Study of Founder Member Rumah Zakat Malang)”.

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.,M.Ag

Keyword : Enterpreunership, Human Resources Development, Independence of Mustahik

Human resources has important role to establish organization goals, in addition to accelerate realization of achievment goals, so it is needed a human resources development program as strategic step to fulfill needs of required abilities. This program is unlimited implementation by profit oriented organization, but included phylanthropy organization.

This research use descriptive qualitative approach. The object of research is taken at Rumah Zakat branch Malang, but it is focused on “Mustahik” who is trained by Rumah Zakat Malang. The Data analysis technique use Analysis of data presentation method, data reduction, data display, conclusion and verification.

The result show that the implementation of development program is one of many ways to form the independence of Mustahik in the global era which require competitive supremacy like teoritic abilities, conceptual, moral and technical skills. The organization provide competent presentator on his expertise and more specifically in enterpreunership and this is necessary to deliver motivation for founder member. After all the implementation of enterpreunership assistance based on human resources development being good assumed and optimum is measured by knowledge, hard skill, soft skill, sharia competence and mainly watched on independence (financial, spiritual and social) mustahik since following this program although the output who is generated still slighttter than expected.

المستخلص

مرأة الصالحة. عام ٢٠١٧، البحث الجامعي. العنوان: "نموذج مساعدة نماذج ريادة الأعمال القائم على تنمية الموارد البشرية لتحقيق الاستقلال الاقتصادي المستحق (دراسات في رعاية البيت الزكاة مالانج)".

المشرف: الفروفيصور الدكتور محمد جعفر، الحج الماجستير
الكلمات الرئيسية: ريادة الأعمال وتنمية الموارد البشرية والاستقلال المستحق

لديها الموارد البشرية دورا هاما في تحقيق أهداف المنظمة، لتسارع التحقيق هذه الأهداف يتطلب برنامج تنمية الموارد البشرية كما الخطوة استراتيجية للوفاء الحثياج على المهارات اللازمة. البرنامج لا يقتصر على أن ينفذه للتنظيمي القائم على موجهة ربحية (*profit oriented*) ولكنه يشمل أيضا المؤسسات الاحسانية.

استخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي. يتم أخذ الكائن البحث في بيت الزكاة فرع مالانج، و التركيز في هذا البحث هو مستحق بنيت البيت الزكاة مالانج. يستخدم تحليل البيانات الأسلوب تحليل في عرض البيانات، والحد من البيانات، وعرض البيانات والاستنتاج والتحقق.

وظهرت النتائج البحث أن تنفيذ برامج التنمية هو أحد السبل لتحقيق الاستقلال المستحق في عصر المنافسة العالمية التي تتطلب ميزتها التنافسية الخبرة النظرية والمفاهيمية والأخلاقية، والمهارات التقنية. توفر المؤسسات متحدث المختصة في مجالها خصاصا مجال ريادة الأعمال لتوفير الحافز لاستهداف. عموما تنفيذ برنامج الدعم الريادة الأعمال القائم على تنمية الموارد البشرية ويمكن ان يقيم صحيح وأمثل يعنى يقاس من زيادة المعارف والمهارات الصعبة، المهارات والكفاءة الشريعة و أهمية الاستقلال (المالية والروحية والاجتماعية) المستحق منذ يتبع البرنامج على الرغم من أن الانتاج الذي ينتج قليلا جدا من المتوقع.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan potensi demografi yang besar dan mayoritas penduduknya memeluk agama Islam. Besarnya jumlah penduduk muslim di Indonesia memberikan sinyal positif terhadap berkembangnya Lembaga Amil Zakat (LAZ). Hukum pengelolaan zakat di Indonesia diatur dalam undang-undang No. 23 tahun 2011 yang dibuat dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna, zakat harus dikelola secara melembaga sesuai dengan syariat Islam. Pada tahun 2016 potensi zakat di Indonesia mencapai Rp. 217 triliun yang nilainya hampir 10 % dari APBN. Adanya potensi yang besar ini zakat diharapkan mampu untuk membantu pemerintah mengentaskan kemiskinan dan membangkitkan kemandirian ekonomi serta mampu berperan lebih banyak dalam mendukung SDGs yang bertujuan mengentaskan kemiskinan, memerangi kesenjangan dan ketidakadilan, serta perubahan iklim pada tahun 2030.

Zakat merupakan ajaran yang melandasi bertumbuh kembangnya sebuah kekuatan sosial ekonomi umat Islam. Seperti empat rukun Islam yang lain, ajaran zakat menyimpan beberapa dimensi yang kompleks meliputi nilai privat-publik, vertikal-horizontal, serta ukhrawi-duniawi. Nilai-nilai tersebut merupakan landasan pengembangan kehidupan kemasyarakatan yang komprehensif. Apabila semua dimensi yang terkandung dalam ajaran zakat ini dapat diaktualisasikan,

maka zakat akan menjadi sumber kekuatan yang sangat besar bagi pembangunan umat menuju kebangkitan kembali peradaban Islam. Idris (1997) dalam Sudirman (2007:1).

Afzurrhman (1995) dalam Sudirman (2007:4-5) menjelaskan bahwa kelebihan ajaran zakat dibandingkan aspek-aspek lain dari rukun Islam adalah bahwa zakat memiliki dimensi sosial yang kental. Oleh karena itu, zakat dalam mata rantai peningkatan kesejahteraan umat Islam tak mungkin diremehkan. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas yang tinggi antar manusia, Islam sebenarnya telah memberikan petunjuk pembelanjaan untuk harta yang berlebih. Ajaran ini menegaskan bahwa harta berlebih harus digunakan untuk mencari kebajikan, kebenaran, kesejahteraan masyarakat dalam bentuk sumbangan dan bantuan kepada orang yang sudah tak mampu menjamin kebutuhannya sendiri. Cara terbaik bagi orang yang berlebihan harta adalah mengulurkan tangannya kepada orang-orang miskin. Kebajikan ini diakui sebagai salah satu ajaran moral tertinggi dalam Islam.

Ajaran mulia dalam Islam ini menjadi salah satu solusi dalam mengentaskan angka kemiskinan Indonesia yang jumlahnya mencapai 28,01 juta jiwa (BPS: maret 2016). Berdasarkan fakta bahwa kondisi perekonomian umat Islam dinilai masih tertinggal jauh dari perkembangan teknologi yang semakin maju, maka hal ini menjadi faktor penting dalam mendorong pemberdayaan masyarakat sehingga diperlukan konsep pemberdayaan yang sistematis yang mampu untuk melakukan perubahan besar dalam kehidupan.

Untuk itu diperlukan peran serta seluruh elemen masyarakat dalam menunjang kemandirian ekonomi masyarakat kurang mampu. Salah satu lembaga filantropi yang konsisten dalam pengelolaan dana sosial seperti zakat, infak, shodaqah dan dana kebajikan lainnya berbasis pemberdayaan masyarakat adalah Rumah Zakat (RZ). RZ telah mendapatkan sertifikasi pengukuhan sebagai lembaga amil zakat nasional berdasarkan SK (surat keputusan) Menteri Agama RI No. 157 pada tanggal 18 Maret 2003 dengan memiliki misi berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi internasional, memfasilitasi kemandirian masyarakat, dan mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani.

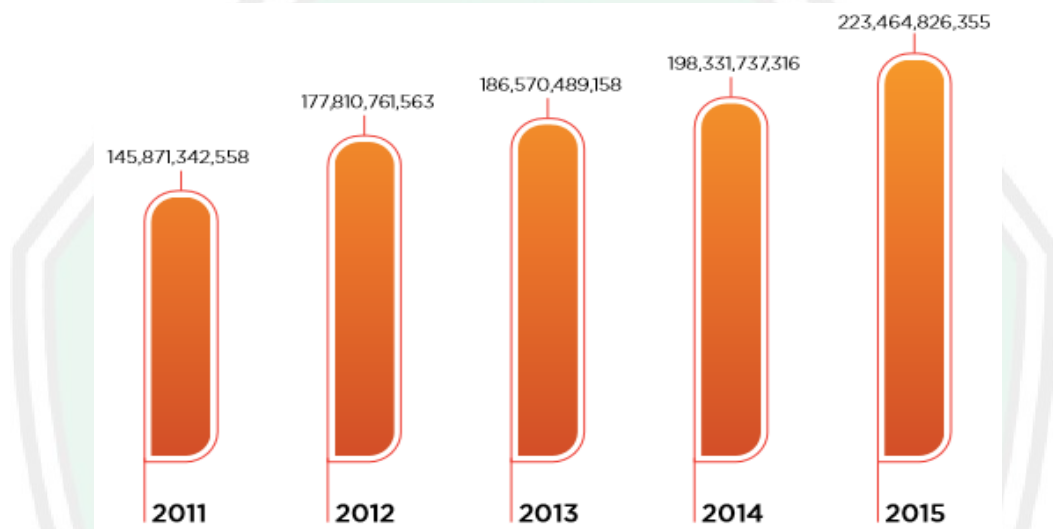
Perkembangan cabang tumbuh secara cepat. Hingga awal 2006, RZ yang dipelopori oleh Ustadz Abu Syauqi dan tim, telah memiliki kantor pusat di Bandung dan 28 titik kantor pelayanan di 12 propinsi utama di Indonesia. Salah satu program unggulan di RZ adalah pemberdayaan pada bidang ekonomi. Berdasarkan *annual report* RZ telah melakukan penyaluran keseluruhan daerah-daerah binaan. Berikut merupakan data penerimaan dan penyaluran program pemberdayaan ekonomi selama lima tahun terakhir (2011-2015):

Tahun	Penerimaan	Penyaluran
2011	4.012.308.320	11.318.627.689
2012	983.753.733	15.980.269.718
2013	1.785.540.508	13.418.467.285
2014	2.576.884.275	11.544.479.350
2015	725.517.151	6.476.007.865

Sumber: *Annual report* RZ, 2011-2015

Kinerja yang dilakukan oleh RZ tidak terlepas dari kontribusi para donator, hal ini dapat dilihat dari jumlah penerimaan donasi yang mengalami peningkatan setiap tahun sebagaimana tabel berikut:

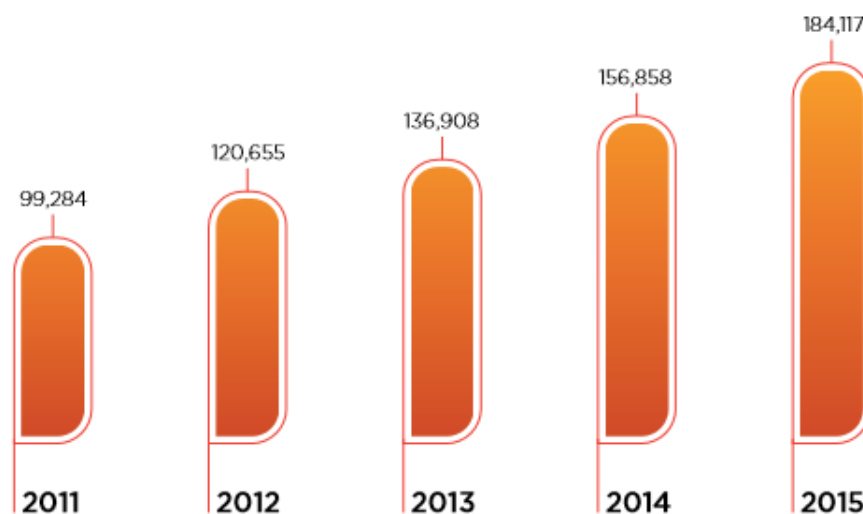
Gambar 1.1
Penerimaan Donasi Zakat
Tahun 2011-2015



Sumber: *Annual report RZ, 2015*

Adapun peningkatan jumlah donatur sebagaimana gambar di bawah ini:

Gambar 1.2
Jumlah Donatur 2011-2015



Sumber : *Annual report, 2015*

Jumlah donator di Malang mencapai 2.400 orang dengan total pendistribusian dana sebesar 85%. Pada tahun 2016 telah terdistribusikan sejumlah Rp. 55.000.000. Untuk program ekonomi yaitu bantuan kewirausahaan telah dimulai sejak tahun 2012 sampai saat ini memiliki binaan (mustahik) sejumlah 28 orang dan jumlah mustahik mandiri sebanyak 3 orang dari berbagai latar belakang bidang dan produk usaha. Prinsip RZ adalah mampu merubah status warga yang awalnya mustahik (penerima manfaat) menjadi muzakki (pemberi manfaat). Hal ini dapat dilihat dari konsistensi RZ dalam mendistribusikan dana kewirausahaan kepada mustahik secara produktif.

Peningkatan jumlah donator baik tetap dan tidak, menunjukkan kinerja yang baik terhadap lembaga. Realisasi program-program yang telah direncanakan yaitu program senyum juara, senyum mandiri, senyum sehat, senyum lestari, senyum ramadhan, superqurban dan berbagai program-program pemberdayaan lainnya, telah meningkatkan kepercayaan dari masyarakat. Sehingga, menjadi daya tarik tersendiri bagi donator untuk mendonasikan dana yang dimiliki.

Program-program tersebut merupakan bagian dari bentuk kepedulian lembaga terhadap kondisi sosial-ekonomi di Indonesia. Sebagaimana Djakfar (2012: 217) menyebutkan dewasa ini, tidak cukup bagi perusahaan hanya mengfokuskan pertumbuhan ekonomi semata, tetapi dibutuhkan sebuah paradigma baru di bidang bisnis dengan jalan mengsinergikan berbagai kekuatan di dalam lingkaran perusahaan (*internal*) dengan kekuatan di luar perusahaan (*eksternal*). Dengan sinergitas yang berhasil dibangun oleh sebuah perusahaan

niscaya akan mengalir dukungan eksternal yang akan memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan yang semakin keras dan mengglobal.

RZ berkomitmen tinggi dalam melakukan pemberdayaan masyarakat lebih khusus pada bidang ekonomi, hal ini tentu sangat berbeda dengan lembaga atau perusahaan lainnya yang hanya memberikan dana tanpa pembinaan intensif yang berkelanjutan. Salah satu upaya mewujudkan kemandirian mustahik di era persaingan global yang menuntut adanya keunggulan *competitive* berupa keahlian teoritis, konseptual, moral, dan keterampilan teknis maka, RZ Malang memiliki program pengembangan yaitu berupa pelatihan rutin kepada mustahik dengan minimal pelatihan satu bulan sekali, artinya dalam satu tahun telah dilakukan pelatihan sebanyak 12 kali.

Pada dasarnya manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki asset (*human capital*) berupa SDI yang amanah dan profesional, yaitu SDI yang berkualitas dan berdaya saing. Di sisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDI juga berdasarkan prinsip Islam yang mengedepankan semangat sebagaimana pesan Rasulullah “*hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, berarti celaka. Barangsiapa yang hari ini sama saja dengan hari kemarin berarti merugi.*” (Zainal, 2014: 232-233)

Agar perusahaan tidak ketinggalan atau ditinggalkan oleh perkembangan keadaan yang terus berubah, perusahaan harus mengikuti perubahan tersebut,

sehingga berhasil memenuhi perkembangan kebutuhan para pelanggan atau konsumen yang menggunakan produknya (Saydam, 2006: 24). Perkembangan keadaan, ilmu dan teknologi yang begitu cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan para SDM yang menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk menyesuaikan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem serta prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan. Hal ini dapat dipahami bahwa wahana paling tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkesinambungan. Pada dasarnya, perusahaan dalam mengembangkan SDM tidak cukup dengan pemberian tugas, mutasi dan promosi, memperbaiki pengembangan karier, penggalakan kegiatan gugus kendali mutu, atau pengintegrasian pelaksanaan pengawasan melekat saja, tetapi harus diimbangi dengan pemberian pelatihan (Saydam, 2006: 71-72).

Pelatihan merupakan wahana membangun SDI menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut, pelatihan merupakan hal yang fundamental bagi karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan sangat penting terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat pada abad melenium ini. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan (Zainal, 2014:235-236).

Perkembangan keadaan akan menuntut terjadinya perubahan dan pengembangan profesionalisme perusahaan dalam segala bidang, baik peralatan,

metode kerja, maupun kemampuan para SDM yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, maka perlu dilakukan pengembangan agar mereka dapat lebih berkemampuan dalam melakukan tugas dan dapat berprestasi lebih baik. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan (Saydam, 2006: 21-22).

Salah satu program pengembangan SDM di RZ dilakukan melalui pelatihan kepada para penerima dana (mustahik) dengan tujuan untuk meningkatkan *skill* atau kompetensi mustahik, sebagaimana Islam juga mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Meldona, 2009: 262).

Dalam model sistem pengelolaan SDI yang Islami, tujuan pelatihan, dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pelatihann konvensional hanyalah keterampilan kerja. Pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan ilmu pengetahuan sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (Iqra'). Dengan membaca secara

luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya. (Jusmaliani, 2011: 99).

Penelitian yang berkaitan dengan pengembangan SDM pada lembaga sosial diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Rosadi (2015) “Pemberdayaan ekonomi mustahik berbasis zakat produktif oleh DPU-DT” (Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid) di Yogyakarta). Studi kasus Misykat Fastabiqul Khoirot Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta. Menunjukkan bahwa Pertama, pemberdayaan ekonomi berbasis zakat produktif dalam program MiSykat sangat berperan dalam upaya mengembangkan pengetahuan anggota dalam hal pengelolaan keuangan usaha-usaha anggota, saling membantu atau peka antar sesama serta mampu menanamkan nilai-nilai hidup yang baik di dalam kehidupan bermasyarakat seperti jujur, hidup hemat dan kerja keras.

Kedua, berdampak pada pengembangan anggotanya seperti peningkatan penghasilan keluarga, peningkatan ketrampilan dan *skill*, serta membentuk karakter anggota yang baik. Semua itu dibingkai dalam satu wadah yaitu majelis MiSykat dengan cara mendorong, memotivasi, serta membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi sebuah tindakan yang nyata.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Muhammad Mizan, (2015) “Memandirikan mustahik zakat”. Studi kasus *institute* kemandirian pada Dompot Dhuafa Jawa Tengah. Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompot Dhuafa Jawa Tengah, telah membuktikan bahwa pengelolaan zakat dalam pendistribusiannya tidak hanya bisa dilakukan secara konsumtif, namun juga bisa dilakukan dengan

pendistribusian produktif. Dalam hal ini diterapkan program pendayagunaan zakat produktif melalui *institute* kemandirian. Selama kurang lebih tiga tahun telah dapat meluluskan peserta (mustahik) dengan keterampilan berbeda-beda. Melalui pelatihan yang telah direalisasikan. Mayoritas sekarang mereka telah memiliki pekerjaan dan pendapatan dengan hasil kerja kerasnya sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat menjadi rujukan atau referensi dalam membantu proses penelitian. Perbedaan terletak pada fokus penelitian, spesifikasi pada penelitian ini adalah mengkaji lebih dalam dari aspek-aspek SDM yang berkaitan dengan pengembangan melalui pelatihan yang diterapkan pada lembaga sosial seperti RZ. Fokus penelitian adalah pada penerapan pengembangan SDM yaitu mustahik melalui pelatihan. Peninjauan dilakukan pada salah satu program pemberdayaan ekonomi pada divisi mandiri daya insani yang ada di lembaga tersebut. Maka penting kiranya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana perkembangan SDM yang menerima dana sosial tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pendistribusian dana program bantuan kewirausahaan kepada mustahik?
2. Bagaimana penerapan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi mustahik?
3. Bagaimana implikasi bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM dalam mewujudkan kemandirian ekonomi mustahik?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan bagaimana sistem pendistribusian dana bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM.
2. Mendeskripsikan penerapan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi mustahik.
3. Mendeskripsikan bagaimana implikasi bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM dalam mewujudkan kemandirian ekonomi mustahik.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman baru pada bidang SDM terkait dengan model bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM.
 - b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan bersama sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap objek yang terkait atau sejenisnya.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi RZ, melalui penelitian ini diharapkan model bantuan kewirausahaan menjadi suatu program unggulan patut untuk dipertahankan sebagai upaya dalam menciptakan kemandirian ekonomi para mustahik.
 - b. Menambah wawasan dan masukan bagi para pelaku organisasi untuk melakukan model pendistribusian dana sosial seperti RZ.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai rujukan oleh peneliti. Berikut merupakan beberapa penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian.

Anggita Ria Febrianti, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soeud Hakam, (2013) “Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan”. Studi pada PT Perkebunan X PG Lestari Nganjuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,253 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0934. Variabel metode pelatihan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,382. Variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,369. Sementara variabel kompetensi (Y1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai *path* sebesar 0,388.

Adapun penelitian pada lembaga filantropi yang berkaitan dengan penelitian adalah sebagai berikut: Rosadi, (2015) “Pemberdayaan ekonomi mustahik berbasis zakat produktif Oleh DPU-DT” (Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid) di Yogyakarta). Studi kasus Misykat Fastabiqul Khoirot Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penulisan laporan analisis deskriptif. Melalui analisis data diketahui dua temuan penelitian:

Pertama, bahwa pemberdayaan ekonomi berbasis zakat produktif dalam program MiSykat sangat berperan dalam upaya mengembangkan pengetahuan anggota dalam hal pengelolaan keuangan usaha-usaha anggota, saling membantu atau peka antar sesama serta mampu menanamkan nilai-nilai hidup yang baik di dalam kehidupan bermasyarakat seperti jujur, hidup hemat dan kerja keras.

Kedua, berdampak pada pengembangan anggotanya seperti peningkatan penghasilan keluarga, peningkatan ketrampilan dan *skill* dan membentuk karakter anggota yang baik. Semua itu dibingkai dalam satu wadah yaitu majelis MiSykat dengan cara mendorong, memotivasi, serta membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi sebuah tindakan yang nyata.

Muhammad Mizan, (2015) “Memandirikan mustahik zakat”. Studi kasus *institute* kemandirian pada Dompot Dhuafa Jawa Tengah. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penulisan laporan analisis deskriptif.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompot Dhuafa Jawa Tengah, telah membuktikan bahwa pengelolaan zakat dalam pendistribusiannya tidak hanya bisa dilakukan secara konsumtif, namun juga bisa dilakukan dengan pendistribusian produktif. Dalam hal ini diterapkan program pendayagunaan zakat produktif melalui *institute* kemandirian. Selama kurang lebih tiga tahun telah dapat meluluskan peserta (mustahik) dengan keterampilan berbeda-beda. Melalui pelatihan yang telah direalisasikan. Mayoritas sekarang mereka telah memiliki pekerjaan dan pendapatan dengan hasil kerja kerasnya sendiri. Selama kurang lebih tiga tahun telah dapat meluluskan 110 peserta (mustahik) dengan keterampilan yang berbeda-beda.

Yogi Citra Pratama, (2015) “Peran zakat dalam penanggulangan kemiskinan”. Studi kasus: Program zakat produktif pada Badan Amil Zakat Nasional. Penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif untuk melihat pengaruh dari zakat produktif terhadap pemberdayaan masyarakat miskin melalui indeks kemiskinan.

Secara keseluruhan Mustahik melalui program zakat produktif sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini dinyatakan oleh 45% responden dan cukup baik dari 55% dari total responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun dana yang terkumpul masih sangat kecil, tetapi memiliki dampak nyata dalam upaya pengentasan kemiskinan melalui program zakat produktif.

Nur Fathurrahman, (2016). Pengaruh pelatihan, modal usaha, dan pendampingan terhadap kesejahteraan mustahik (studi pada program *institute* mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta). Penelitian bertujuan untuk

membuktikan secara empiris baik simultan maupaun parsial pengaruh pelatihan, modal usaha, dan pendampingan terhadap kesejahteraan mustahik.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposive*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengujian hipotesis mayor atau uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, modal usaha dan pendampingan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik. (2) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,078 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik anggota program institut mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta. (3) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,920 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa modal usaha berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan mustahik anggota program. (4) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel yang bertujuan untuk memudahkan pembaca.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Anggita Ria Febrianti, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soeud Hakam, (2013) "Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan". Studi pada PT Perkebunan X PG Lestari Nganjuk.	Kuantitatif-deskriptif.	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) sebesar 0,253 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0934. Variabel metode pelatihan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) sebesar 0,382. Variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,369. Sementara variabel kompetensi (Y1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,388.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT Perkebunan X PG Lestari Nganjuk. Sedangkan pada penelitian ini. Peneliti menentukan RZ sebagai objek penelitian. 2. Objek penelitian merupakan lembaga profit yaitu PT Perkebunan X PG Lestari Nganjuk. Pada penelitian ini menggunakan objek lembaga non profit yaitu RZ Malang. 3. Metode penelitian adalah kuantitatif sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. 4. Pada penelitian oleh Anggita (2013) ini peneliti lebih berfokus menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Adapun penelitian ini lebih mengkaji terhadap penerapan pengembangan SDM secara umum baik dari segi pendidikan

				dan pelatihan di RZ Malang.
2.	Rosadi, (2015) "Pemberdayaan Ekonomi Mustahik Berbasis Zakat Produktif Oleh DPU-DT" (Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid) di Yogyakarta). Studi kasus Misykat Fatabiqul Khoirot Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta	Kualitatif-deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, pemberdayaan ekonomi berbasis zakat produktif sangat berperan dalam upaya mengembangkan pengetahuan anggota. Kedua, berdampak pada pengembangan anggotanya.	1. Lokasi penelitian yang dipilih oleh Rosadi (2015) DPU-DT" (Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid) di Yogyakarta.
3.	Muhammad Mizan, (2015) "Memandirikan Mustahik Zakat". Studi kasus <i>institute</i> kemandirian pada Dompot Dhuafa Jawa Tengah.	Kualitatif-deskriptif	Penelitian ini membuktikan bahwa pengelolaan zakat dalam pendistribusiannya tidak hanya bisa dilakukan secara konsumtif, namun juga bisa dilakukan dengan pendistribusian produktif. Selama kurang lebih tiga tahun telah dapat meluluskan peserta (mustahik) dengan keterampilan berbeda-beda.	1. Lokasi yang dipilih oleh Muhammad Mizan (2015) pada Dompot Dhuafa Jawa Tengah. Sedangkan pada penelitian ini menentukan RZ Malang sebagai obyek penelitian. 2. Mizan (2015) menjelaskan tentang pengelolaan dana zakat. Adapun penelitian ini lebih mengkaji pada bidang SDM yaitu program pengembangan.
4.	Yogi Citra Pratama, (2015) "Peran Zakat dalam Penanggulangan Kemiskinan". Studi kasus: Progam zakat produktif pada Badan Amil Zakat Nasional.	Kualitatif-deskriptif	Secara keseluruhan mustahik melalui progam zakat produktif sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun dana yang terkumpul masih sangat kecil, tetapi memiliki dampak nyata dalam upaya pengentasan kemiskinan melalui progam zakat produktif.	1. Lokasi penelitian Pratama (2015) pada Badan Amil Zakat Nasional. Sedangkan pada penelitian ini menentukan RZ Malang sebagai obyek penelitian. 2. Penelitian oleh Pratama (2015), meneliti tentang peran zakat dalam penanggulangan kemiskinan. Adapun

				pada penelitian ini mengkaji tentang penerapan program pengembangan SDM terhadap mustahik di RZ.
5.	Nur Fathurrahman, (2016). Pengaruh pelatihan, modal usaha, dan pendampingan terhadap kesejahteraan mustahik (studi pada program institute mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta).	Kuantitatif-deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Uji F diperoleh nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, modal usaha dan pendampingan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik. (2) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,078 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik anggota program institut mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta. (3) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,920 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa modal usaha berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan mustahik anggota program. (4) Uji T diperoleh nilai signifikansi hitung $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mustahik.	<p>1. Penelitian oleh Fathurrahman (2016) menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif.</p> <p>2. Penelitian oleh Fathurrahman (2016) menjelaskan tentang pengaruh pelatihan, modal usaha, dan pendampingan terhadap kesejahteraan mustahik (studi pada program institute mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta). Adapun pada penelitian ini mendeskripsikan bagaimana program pengembangan SDM di RZ.</p>

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menentukan RZ sebagai obyek penelitian. Selain itu, peneliti juga lebih melakukan pendalaman terhadap aspek SDM dalam hal ini peneliti mengkaji model pengembangan melalui pelatihan yang dilakukan oleh lembaga terhadap penerima dana secara umum atau menggambarkan pandangan Islam terkait program pengembangan tersebut. Adapun persamaannya adalah terletak pada pengelolaan zakat produktif.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kewirausahaan

2.2.1.1 Pengertian kewirausahaan

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses (Suryana, 2:2006). Peter F Drucker mengatakan bahwa kewirausahaan merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Pengertian ini mengandung maksud bahwa seorang wirausahawan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru atau mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya. Sementara itu, Zimmerer mengartikan kewirausahaan sebagai suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan (usaha) (Kasmir, 2007: 17).

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha. Kemampuan menciptakan

memerlukan adanya kreativitas dan inovasi yang terus menerus untuk menemukan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Kreatifitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat banyak. (Kasmir, 2007: 18).

2.2.1.2 Konsep kewirausahaan Rasulullah

Berusaha dalam bidang bidang bisnis dan perdagangan adalah usaha keras. Orang yang berhasil yang mau bekerja keras, tahan menderita, tapi terus berjuang memperbaiki nasibnya. Pekerjaan dakwah yang dilakukan Rasul juga mencerminkan kerja keras, sehingga dapat berhasil mencapai puncak kejayaannya (Alma dan Priansa: 2009, 157). Dalam Al-Qur'an surat Al-Imran ayat 159 menyatakan bahwa:

فَمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (١٥٩)

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Secara normatif, ajaran Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras secara bermoral. Dengan istilah lain, Islam memberikan dorongan dan landasan etik, moral dan spiritual bagi terwujudnya wirausaha muslim yang unggul (Yunus, 2008: 16-17). Rasulullah sebagai panutan juga memberikan contoh bagaimana cara berdagang. Konsep dagang yang diajarkan Rasulullah disebut dengan *value driven* yang artinya menjaga, mempertahankan, menarik nilai-nilai perdagangan.

Dalam konteks sekarang disebut dengan *customer share marketing* sebagai konsep mutakhir yang dikembangkan oleh para pelaku marketing pada saat ini dan untuk masa yang akan datang. Konsep ini memanfaatkan pelanggan sebagai mitra dagang yang saling menguntungkan (Alma dan Priansa: 2009, 306).

Pada hakikatnya, Islam adalah agama yang mengajarkan nilai-nilai etik, moral dan spiritual yang berfungsi sebagai pedoman hidup di segala bidang, tak terkecuali pada bidang ekonomi (Yunus, 2008: 9). Dalam Ensiklopedia al-Qur'an dikemukakan bahwa istilah yang relevan dengan etos kerja adalah kata kunci "*rizq*". Istilah itu dalam al-Qur'an disebut sebanyak 112 kali dalam 41 surat. Disebutkan dalam QS. An-Nur: 37-3 Allah menganjurkan optimisme manusia terhadap rezeki-Nya dan juga ditegaskan dalam al-Kitab QS al-Najm: 39. (Yunus, 2008: 13-14).

2.2.2 Konsep Dasar Zakat

2.2.2.1 Pengertian zakat

Zakat berarti suci, bertambah, dan berkah. Dengan demikian, zakat itu membersihkan (menyucikan) diri seseorang dan hartanya, pahala bertambah, harta tumbuh (berkembang), dan membawa berkah. (Hasan, 2006:15). Kewajiban zakat dalam Islam memiliki makna yang sangat fundamental. Selain berkaitan erat dengan aspek-aspek ketuhanan, juga ekonomi dan sosial. Diantara aspek-aspek ketuhanan (*transcendental*) adalah banyaknya ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebut masalah zakat, termasuk diantaranya 27 ayat yang menyandingkan kewajiban zakat dengan kewajiban sholat secara bersamaan. Misalkan QS Al-Baqarah : 83, 110; QS Al-Nisa': 77; dan QS At-Taubah: 5. (Ali, 2006: 1)

Sedangkan dari aspek keadilan sosial, perintah zakat dapat dipahami sebagai satu kesatuan sistem yang tak terpisahkan dalam pencapaian kesejahteraan sosial-ekonomi dan kemasyarakatan. Zakat diharapkan dapat meminimalisir kesenjangan pendapatan antara orang kaya dan miskin. Di samping itu, zakat juga diharapkan dapat meningkatkan atau menumbuhkan perekonomian, baik pada level individu maupun pada level sosial masyarakat. (Ali, 2006: 1-2)

Zakat merupakan alat bantu sosial mandiri yang menjadi kewajiban moral bagi orang kaya untuk membantu mereka yang miskin dan terabaikan yang tak mampu menolong dirinya sendiri meskipun dengan skema jaminan sosial yang ada, sehingga kemelaratan dan kemiskinan dapat terhapuskan dari masyarakat Muslim. (Suprayitno, 2005:33)

Zakat meningkatkan pendapatan orang-orang miskin. Karena rendahnya pendapatan mereka, tambahan pendapatan tersebut akan digunakan keseluruhannya untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa pokok sehingga meningkatkan permintaan agregat terhadap barang dan jasa. Meningkatnya permintaan agregat akan menarik peningkatan investasi. Di sisi lain zakat juga secara agregat mendorong peningkatan tabungan dan investasi (Suprayitno, 2005:35).

Zakat selain mendorong investasi dan menghambat penimbunan harta juga memberikan dorongan untuk membelanjakan hartanya untuk membeli barang konsumsi baik itu dari pihak penerimanya maupun pihak pemberi. Dengan demikian, arus modal dari kedua saluran ini, yaitu investasi dan pembelanjaan, akan mendorong menciptakan kesempatan kerja bagi jutaan orang dan bersama

dengan itu, memelopori cepatnya pertumbuhan pendapatan (Suprayitno, 2005:35-36).

Dana zakat dalam pemanfaatannya dapat dibedakan dalam empat bentuk, (Inoed, 2005:3):

1. Konsumtif tradisional

Distribusi konsumtif tradisional adalah bahwa zakat dibagikan kepada mustahik dengan secara langsung untuk kebutuhan konsumsi sehari-hari, seperti pembagian zakat fitrah berupa beras dan uang kepada fakir miskin setiap idul fitri atau pembagian zakat mal secara langsung oleh para muzaki kepada mustahik yang sangat membutuhkan karena ketiadaan pangan atau karena mengalami musibah. Pola ini merupakan program jangka pendek dalam mengatasi permasalahan umat.

2. Konsumtif kreatif

Konsumtif kreatif merupakan zakat yang diwujudkan dalam bentuk dana konsumtif dan digunakan untuk membantu orang miskin dalam mengatasi permasalahan sosial dan ekonomi yang dihadapinya. Bantuan tersebut berupa beasiswa untuk para pelajar, bantuan sarana ibadah, bantuan alat pertanian.

3. Produktif tradisional

Produktif tradisional adalah zakat yang diberikan dalam bentuk barang-barang produktif, dimana dengan menggunakan barang-barang tersebut, para mustahik dapat menciptakan suatu usaha.

4. Produktif kreatif

Pendistribusian zakat secara produktif kreatif adalah zakat yang diwujudkan dalam bentuk pemberian modal bergulir, baik untuk permodalan proyek sosial, seperti pembangunan sosial, sekolah, sarana kesehatan atau tempat ibadah maupun sebagai modal usaha untuk membantu atau bagi pengembangan usaha para pedagang atau pengusaha kecil.

2.2.2.2 Tujuan zakat

Secara umum zakat bertujuan untuk menata hubungan dua arah yaitu vertikal dengan Tuhan dan horizontal dengan sesama manusia. Secara vertikal, zakat sebagai ibadah dan wujud ketakwaan dan kesyukuran seorang hamba kepada Allah atas nikmat berupa harta yang diberikan Allah kepadanya serta untuk membersihkan dan mensucikan diri dan hartanya. Tujuan ini didasarkan pada pesan yang terkandung dalam surat At-Taubah ayat 103, yang berbunyi:

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ
وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”. (At-Taubah: 103).

Dalam konteks inilah zakat bertujuan untuk menata hubungan seorang hamba dengan Tuhannya sebagai pemberi rezeki (Asnaini, 2008: 42). Sedangkan, secara horizontal zakat bertujuan mewujudkan rasa keadilan sosial dan kasih sayang di antara pihak yang berkemampuan dengan pihak yang tidak mampu dan

dapat memperkecil problema dan kesenjangan sosial serta ekonomi umat. Dalam konteks ini zakat diharapkan dapat mewujudkan pemerataan dan keadilan sosial di antara sesama manusia. Tujuan ini tergambar dalam surat Al-Hasyr ayat 7, yang berbunyi:

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ
السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ
فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu, maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu, maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya” (Al-Hasyr: 7).

Jadi dapat dikatakan bahwa secara horizontal zakat berperan dalam mewujudkan keadilan dan kesetiakawanan sosial dan menunjang terwujudnya keamanan dalam masyarakat dari berbagai perbuatan negatif seperti pencurian atau tindakan kriminal lainnya (Asnaini, 2008: 43).

2.2.2.3 Cara menyalurkan zakat

Zakat diambil secara vertikal jika telah mencapai nisab, yaitu sebagai ketetapan dengan batasan minimal wajibnya zakat dikeluarkan. Begitu juga dengan ukuran barang yang wajib dikeluarkan. Kelebihan harta yang dimiliki dikeluarkan sesuai ketetapan yang ditentukan oleh ahli fiqih. Sedangkan pembagian zakat dilakukan secara horizontal atau merata kepada kelompok yang

berhak menerima zakat, yaitu delapan kelompok yang disebutkan di ayat zakat (Al-Ba'iy, 2006: 125).

Zakat harus disalurkan kepada para mustahik sesuai dengan skala prioritas yang telah disusun dalam progam kerja. Zakat tersebut harus disalurkan kepada para mustahik sebagaimana tergambar dalam surah at-Taubah: 60

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ
اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٦٠)

60. *Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana*

Uraianya sebagai berikut (Hafidhuddin, 2002:133-139):

1. Fakir dan miskin.

Zakat yang disalurkan pada kelompok ini dapat bersifat konsumtif, yaitu memenuhi keperluan konsumsi sehari-hari dan dapat pula bersifat produktif, yaitu untuk menambah modal usahanya. Zakat yang bersifat konsumtif dinyatakan dalam surah al-Baqarah: 273.

لِلْفُقَرَاءِ الَّذِينَ أُحْصِرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا يَسْتَطِيعُونَ ضَرْبًا فِي الْأَرْضِ يَحْسَبُهُمُ الْجَاهِلُ أَغْنِيَاءَ
مِنَ التَّعَفُّفِ تَعْرِفُهُمْ بِسِيمَاهُمْ لَا يَسْأَلُونَ النَّاسَ إِحْفَافًا وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

273. *(Berinfaqlah) kepada orang-orang fakir yang terikat (oleh jihad) di jalan Allah; mereka tidak dapat (berusaha) di bumi; orang yang tidak tahu menyangka mereka orang kaya karena memelihara diri dari minta-minta. Kamu kenal mereka dengan melihat sifat-sifatnya, mereka tidak meminta kepada orang secara mendesak. Dan apa saja harta yang baik yang kamu nafkahkan (di jalan Allah), maka sesungguhnya Allah Maha Mengatahui*

Adapun penyaluran zakat secara produktif sebagaimana yang pernah terjadi di zaman Rasulullah saw yang dikemukakan dalam sebuah hadis riwayat Imam Muslim dari Salim bin Abdillah bin Umar dari ayahnya, bahwa Rasulullah saw telah memberikan kepadanya zakat lalu menyuruhnya untuk dikembangkan atau disedekahkan lagi.

2. Kelompok amil (petugas zakat).

Kelompok ini berhak mendapatkan bagian zakat, maksimal satu per delapan atau 12.5 persen, dengan catatan bahwa petugas zakat melakukan tugasnya dengan baik dan waktunya sebagian besar atau seluruhnya untuk tugas tersebut. Jika hanya di akhir bulan ramadhan (dan biasanya hanya untuk pengumpulan zakat fitrah saja), maka para petugas tidak mendapatkan bagian 1/8, melainkan hanya sekedarnya saja untuk keperluan administrasi atau konsumsi yang mereka butuhkan termasuk biaya administrasi ataupun biaya-biaya lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya.

3. Ketiga, kelompok muallaf.

Kelompok yang dianggap masih lemah imannya, karena baru masuk Islam. Tujuannya adalah agar bertambah kesungguhannya dalam berislam dan bertambah keyakinan mereka. Pada saat ini, bagian muallaf dapat diberikan kepada lembaga-lembaga yang mengkhususkan garapannya untuk menyebarkan Islam di daerah-daerah terpencil dan terasing yang belum mengenal Islam.

4. Dalam memerdekakan budak belian.

Artinya bahwa zakat itu antara lain harus dipergunakan untuk membebaskan budak belian dan menghilangkan segala bentuk perbudakan. Para ulama berpendapat bahwa cara membebaskan perbudakan ini biasanya dengan menggunakan dua cara, yaitu sebagai berikut.

1. Menolong pembebasan diri hamba mukata, yaitu budak yang telah membuat kesepakatan dan perjanjian dengan tuannya, bahwa dia sanggup membayar sejumlah harta untuk membebaskan dirinya. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surah an-Nuur:33

وَلِيَسْتَعْفِفِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّى يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ بِمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا وَءَاتُوهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ وَلَا تُكْرِهُوا فَتْيَاتِكُمْ عَلَى الْبِعَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِيَبْتِغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهَنَّ
فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ (٣٣)

33. Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. Dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan duniawi. Dan barangsiapa yang memaksa mereka, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu. (Qs. An-Nur:33).)

2. Seseorang atau sekelompok orang dengan uang zakatnya atau petugas zakat dengan uang zakat yang telah terkumpul dari para muzakki,

membeli budak atau *amah* (budak perempuan) untuk kemudian membebaskannya.

Menurut Hafidhuddin (2002: 136) menjelaskan bahwa tidak tepat apabila terdapat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mempunyai masalah dengan majikannya, kemudian ingin keluar dari lingkungan pekerjaannya dan membutuhkan dana, lalu diberi zakat atas nama *fir-riqab*. Para pekerja tersebut, yang sebagian besar memang berasal dari keluarga yang tidak mampu, jika ingin keluar dari lingkungan pekerjaannya yang tidak nyaman dan memerlukan dana untuk membayar ganti rugi pada majikannya, mereka berhak dibantu dari dana atas nama *asnaf fakir miskin* atau *asnaf ibnu sabil* bukan atas nama *asnaf fir riqab*.

Al-Qur'an menjelaskan semangat pembebasan perbudakan terdapat dalam surah al-Balad: 11-13

فَلَا اقْتَحَمَ الْعَقَبَةَ (١١) وَمَا أَدْرَاكَ مَا الْعَقَبَةُ (١٢) فَكُّ رَقَبَةٍ (١٣)

11. Tetapi dia tiada menempuh jalan yang mendaki lagi sukar. 12. Tahukah kamu apakah jalan yang mendaki lagi sukar itu? 13. (yaitu) melepaskan budak dari perbudakan. (Qs. Al-Balad: 11-13).

5. Kelompok gharimin, atau kelompok yang berutang, yang sama sekali tidak melunasinya.

Para ulama membagi kelompok ini pada dua bagian, yaitu kelompok orang yang mempunyai utang untuk kebaikan dan kemaslahatan diri dan keluarganya. Misalnya membiayai dirinya dan keluarganya yang sakit, atau untuk membiayai pendidikan. Kelompok kedua adalah

kelompok orang yang mempunyai utang untuk kemaslahatan orang atau pihak lain. Misalnya orang yang terpaksa berutang karena sedang mendamaikan dua pihak atau dua orang yang sedang bertentangan, yang untuk penyelesaiannya membutuhkan dana yang cukup besar. Atau orang dan kelompok orang yang memiliki usaha kemanusiaan yang mulia, yang terpaksa berutang untuk memenuhi kebutuhan usaha lembaganya. Misalnya yayasan sosial yang memelihara anak yatim, orang-orang lanjut usia, orang-orang fakir, panitia pembangunan masjid, sekolah, perpustakaan, pondok pesantren dan lain sebagainya.

6. Dalam jalan Allah SWT (fii sabilillah).

Pada zaman Rasulullah saw golongan yang termasuk kategori ini adalah para sukarelawan perang yang tidak mempunyai gaji tetap. Tetapi, berdasarkan lafadz Allah, sebagian para ulama membolehkan memberi zakat tersebut untuk membangun masjid, lembaga pendidikan, perpustakaan, pelatihan para da'i, menerbitkan buku, majalah, brosur, membangun media masa, dan lain sebagainya.

7. Ibnu sabil

Yaitu orang yang terputus bekalnya dalam perjalanan. Untuk saat sekarang, disamping para musafir yang mengadakan perjalanan yang dianjurkan agama, mungkin juga dapat digunakan untuk pemberian beasiswa bagi mereka yang terputus pendidikannya karena ketiadaan dana. Zakat dapat dipergunakan untuk membiayai pendidikan anak-anak

jalanan atau dapat juga merahibiltasi anak-anak miskin yang terkena narkoba atau perbuatan-perbuatan buruk lainnya.

Salah satu tugas utama dari Badan Amil Zakat atau Lembaga Amil Zakat dalam mendistribusikan zakat, adalah menyusun skala prioritas berdasarkan program-program yang disusun secara akurat. Misalnya Lembaga Zakat A mengkhususkan program-programnya untuk usaha-usaha produktif. Lembaga Zakat B pada pemberian beasiswa dan pelatihan-pelatihan. Lembaga Zakat C pada pembangunan sarana dan prasarana, dan lain sebagainya.

2.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.3.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan, 2005:69). Pendidikan dan pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Zainal, 2014: 238).

Pengembangan atau *development* merupakan proses edukasional yang berjangka waktu lama, berupa uraian-uraian sistematis, dan bertujuan pada penguasaan pemahaman-pemahaman abstrak dan konsep-konsep teoritis. Pengembangan berlangsung dalam jangka waktu antara tiga sampai dua belas

bulan. Bentuknya berupa pengajaran, ceramah, dan praktik dalam hal-hal yang diajarkan atau diceramahkan. Dengan pengembangan, diharapkan pekerja bertambah wawasan, berubah sikap, dan berkembang kepribadiannya. Dengan cara itu, pekerja dapat menjadi pribadi yang lebih matang dan memiliki sikap kerja yang memadai, maka mereka akan menjadi tenaga kerja yang siap dan tanggap terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi lembaga, mampu berkembang, mengikuti perubahan, dan tumbuh bersama lembaga (Hardjana, 2001:13).

Pengembangan biasanya ditujukan untuk karyawan tingkat manajerial dan didasarkan pada fakta bahwa seorang manajer akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan memecahkan masalah serta sikap kepemimpinan yang berkembang sejalan dengan persiapannya dalam posisi yang semakin meningkat pada karir mereka (Meldona, 2009: 233).

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Karena manusia diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surah Al-Isra: 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ

مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (٧٠)

70. Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawita, 2004:134). Pelatihan atau *training*, dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Fauzi, 2011:8).

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. *Training* berlangsung dalam jangka waktu pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. *Training* dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai, serta dijalankan secara sungguh-sungguh dan teratur (M. Hardjana, 2001:12).

Bagi pekerja baru, *training* diberikan untuk membantu pekerja dalam mendapatkan dan menguasai kecakapan dan keterampilan dalam bidang kerja. Bagi pekerja lama, *training* diberikan bila ada perubahan tata kerja atau penggantian alat kerja (M. Hardjana, 2001:12). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaannya.

Simamora (2004) dalam Hartatik (2014:89-90) menjelaskan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut: memperbaiki kinerja

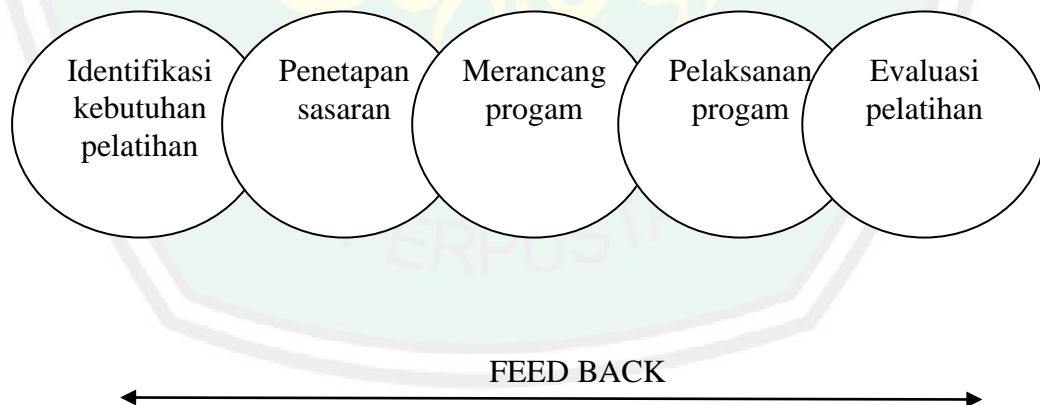
karyawan, memutakhirkan keahlian karyawan, mengurangi waktu pembelajaran agar kompeten, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan dengan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka (Meldona, 2009:232).

Konsep pelatihan dibagi menjadi dua, yaitu konsep tradisional dan konsep sistem sebagai berikut:

1. Pelatihan konsep tradisional

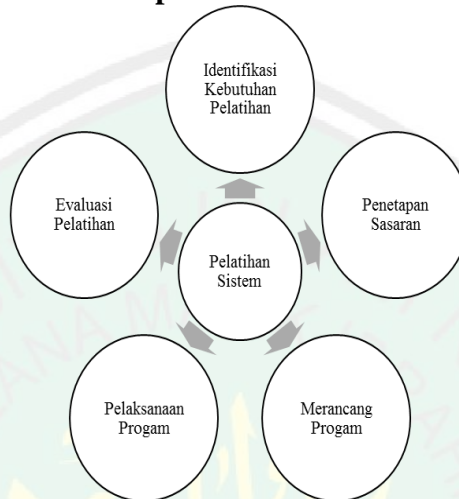
Gambar 2.1
Konsep Pelatihan Tradisional



Sumber: Zainal (2014: 242)

2. Pelatihan konsep sistem

Gambar 2.2
Konsep Pelatihan Sistem



Sumber: Zainal (2014: 243)

2.2.3.2 Tujuan Pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin benar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kecelakaan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan tepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasi terarah, sehingga pembinaan *vertical horizontal* semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu (Hasibuan, 2005: 70-72)

2.2.3.3 Sasaran pelatihan dan pengembangan

Sasaran dari pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut (Meldona, 2009:237):

1. Keefektifan/validitas pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3. Keefektifan/validitas inter-organisasional.

Dapatkan suatu program pelatihan yang diterapkan di satu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu sasaran pelatihan dapat dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain (Meldona, 2009:237):

1. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Katagori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.2.3.4 Metode pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program

pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metode pengembangan dalam Hasibuan (2005:76-83) terdiri atas: metode latihan dan metode pendidikan.

1. Metode latihan atau *training*

Metode latihan menurut Andrew F. Sikula:

a. *On the job*

Metode jenis ini dibedakan dalam dua cara yaitu:

1. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktikannya.
2. Cara formal yaitu, supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the job training dapat pula dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain.

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala spek pekerjaannya.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

Memilih metode pelatihan yang tepat adalah dengan cara membandingkan metode yang tersedia. Langkah awal dalam pilihan ini adalah mengidentifikasi hasil (misal: informasi verbal/pengetahuan, kecerdasan/keterampilan, strategi kognitif, sikap, dan keterampilan motorik) yang akan dipengaruhi melalui pelatihan. Setelah identifikasi metode pelatihan, langkah berikutnya adalah

mempertimbangkan sejauh mana metode ini memfasilitasi pembelajaran, efektivitasnya dan biaya yang terkait.

Diantara metode pelatihan yang dapat digunakan adalah (Jusmaliani, 2011:105-106) :

1. Metode Presentasi

Adalah metode dimana peserta pelatihan menerima secara pasif informasi yang disampaikan. Cara ini bagus untuk menyampaikan fakta baru, informasi, filosofi perusahaan, dan solusi alternatif pemecahan masalah ataupun proses.

2. Intruksi yang dipandu (*Instructor-Led Classroom Instruction*)

Dengan cara ini, metode kuliah atau presentasi ditunjang dengan sesi tanya jawab, sesi diskusi ataupun dengan membahas studi kasus yang menuntut adanya partisipasi aktif.

3. Pembelajaran Jarak Jauh (*Distance-Learning*)

Digunakan oleh perusahaan yang secara geografis terpisah untuk memberikan informasi tentang produk baru, kebijakan dan prosedur. Pembelajaran jarak jauh ini melibatkan dua jenis teknologi, pertama *teleconferencing*, kedua pelatihan berbasis *computer*.

4. Metode *Hands-On*

Metode ini mensyaratkan peserta latih terlibat secara aktif dalam pembelajaran. Termasuk disini adalah pelatihan di tempat kerja, simulasi, *business game*, studi kasus, modeling perilaku, video interaktif, *e-learning*.

5. *Adventure Learning*

Metode pembelajaran yang difokuskan pada pengembangan kelompok dan keterampilan kepemimpinan dengan menggunakan aktivitas-aktivitas *outdoor*.

Salah satu teknik pengelolaan manajemen *training* dengan menggunakan prinsip *plan do check action* (PDCA). *PDCA cycle* merupakan model empat langkah untuk menciptakan suatu perubahan. Ia harus terus menerus diputar atau diulang untuk menghasilkan *continuous improvement*. Awalnya diciptakan oleh Shewhart dan dikembangkan oleh Demings. Konsep ini dapat diterapkan pada manajemen *training* dalam rangka untuk pembentukan SDM yang unggul. Dengan menerapkan PDCA, manajemen *training* diharapkan dapat lebih terencana, terukur, dan berkesinambungan (Fahmi, 2014:173).

2. Metode pendidikan atau *education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut:

a. *Training methods* atau *classroom method*

Training methods atau *classroom method* merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan.

b. *Understudies*

Understudies adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c. *Job rotation and planed progression*

Job rotation merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

Planed progression sama dengan *job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

d. *Coaching-counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan *counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

e. *Junior board of executive or multiple management*

Merupakan suatu komite penasihat yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini. Komite penasihat hanya berperan sebagai staf.

f. *Committee assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g. *Business games*

Adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi bisnis. Tujuannya untuk melatih para peserta dalam pengambilan keputusan yang baik pada situasi atau kondisi dan objek tertentu.

h. *Sensitivity training*

Dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain, para karyawan diharapkan untuk belajar bagaimana cara bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

i. *Other development method*

Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer. Misalnya, teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor. Kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

2.2.3.5 Unsur-unsur pelatihan dan pengembangan (Triton, 2009: 118-119)

1. Tujuan.

Pelatihan dan pengembangan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

Beberapa tujuan pelatihan sumber daya manusia antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
4. Meningkatkan sikap moral, etika dan semangat kerja
5. Meningkatkan kinerja
6. Merangsang pegawai agar mencapai prestasi yang maksimal dalam pekerjaannya.
7. Meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
8. Meningkatkan *personal growth* atau perkembangan pribadi bagi pegawai.
9. Mengikuti perkembangan *skill*, pemikiran, dan paradigma termuktahir baik dalam pekerjaan maupun manajemen SDM.

Zainal (2014, 245) menambahkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah: untuk mneingkatkan kuantitas dan kualitas output, menurunkan biaya limbah dan perawatan, menurunkan jumlah dan biaya kecelakaan, menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta

meningkatkan kepuasan kerja, mencegah timbulnya antipasti karyawan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Baqarah :148, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُّهَا فَاسْتَبِقُوا الْحَيْرَاتِ أَئِنَّمَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ

عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (١٤٨)

148. Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Ayat ini menjelaskan bahwa seorang karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, bisa mengubah potensi-potensi yang dimiliki menjadi prestasi, berlomba-lomba dalam kebaikan sehingga terwujud masyarakat madani yang kuat iman, akhlak dan amalnya. Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

2. Sasaran. Sasaran pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur.
3. Pelatih atau *trainer*. Mengingat pelatihan pada umumnya berorientasi pada *skill*, maka para *trainers* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional, dan berkompeten. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil

transfer materi yang berbobot. Di samping kompetensi dalam materi, kemampuan dan penguasaan terhadap berbagai metode pelatihan juga dapat mendukung hasil pelatihan yang optimal.

4. Materi. Pelatihan dan pengembangan SDM memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan dan pengembangan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan. Peserta harus diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.2.3.6 Identifikasi kebutuhan pelatihan

Upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan adalah dengan cara mengumpulkan dan menganalisis gejala dan informasi yang diarahkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan dengan kualifikasi posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Meldona, 2009: 241).

Upaya melakukan identifikasi pelatihan dapat dilakukan antara lain dengan cara (Meldona, 2009: 241-242):

1. Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.

2. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
3. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat diisi melalui pelatihan , dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
4. Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
5. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan ke dalam dua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan SDM-nya. Masalah yang menyangkut SDM sering ada implikasinya dengan pelatihan.
6. Merancang rencana jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukkan bidang SDM di dalam prosesnya. Jika dalam prosesnya banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal. Dari kebutuhan pelatihan yang bersifat potensial ini dapat dirumuskan sasaran dan rancangan progamnya.

Informasi kebutuhan tersebut dapat digali dengan cara, antara lain (Meldona, 2009: 242-243):

- a. Observasi di lapangan.
- b. Mengumpulkan permintaan pelatihan dari para manajer.
- c. Mengadakan wawancara dengan target peserta, atasan karyawan yang bersangkutan, bawahannya atau temannya.
- d. Diskusi kelompok.
- e. Kuisoner.
- f. Permintaan karyawan karena kebutuhan pekerjaan.
- g. Tes tertulis.
- h. Komentar pelanggan.
- i. Komentar pesaing.
- j. Hasil temuan satuan pemeriksa.

Berikut merupakan metode penilaian kebutuhan pelatihan yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.2
Metode Penilaian Kebutuhan Pelatihan

Metode Pengumpulan Data	Keunggulan	Kelemahan
Meninjau data bisnis	Memberikan data yang objektif	Menyita banyak waktu
Wawancara	Memberikan informasi yang mendalam	Biasanya padat tenaga kerja
Fokus kelompok-kelompok	Memberikan fokus kualitatif	Arah diskusi dapat dipengaruhi oleh pimpinan diskusi informal
Kuisoner	Mempersempit arah investigasi lebih lanjut	Tidak memberikan informasi yang mendalam

Metode Pengumpulan Data	Keunggulan	Kelemahan
Kejadian-kejadian kritis	Mengumpulkan informasi lebih lanjut	Biasanya padat tenaga kerja
Observasi	Memberikan kinerja	Biasanya padat tenaga kerja
Menelaah data kinerja	Membentuk	Dapat dilakukan oleh variabel-variabel
Diskusi informal	Memberikan masukan bagi teknik lainnya	Dapat terjadi bias karena pendekatan yang tidak sistematis
Menelaah berbagai persyaratan pekerjaan	Memberikan data yang objektif	Biasanya membutuhkan waktu yang lama

Sumber: Simamora (1997) dalam Meldona (2009: 243-244)

2.2.3.7 Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi peling sedikit dua hal:

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian yang mengukur berhasil tidaknya, yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi juga dari segi-segi keprilakuan.

Berikut merupakan langkah-langkah penilaian:

1. Penentuan kriteria evaluasi ditetapkan sebelum suatu program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan para pekerja menerima tugas pekerjaan baru di masa depan.

2. Penyelenggaraan suatu tes untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja sekarang guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pengembangan apa yang tepat diselenggarakan.
3. Pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pengembangan untuk melihat apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
4. Tindak lanjut yang berkesinambungan. Salah satu tolok ukur penting dalam menilai berhasil tidaknya suatu program pelatihan dan pengembangan ialah apabila transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang di masa depan, tidak hanya segera setelah program tersebut diselenggarakan. Hal ini sangat penting mendapat perhatian karena memang benar bahwa hasil suatu program pelatihan dan, terutama pengembangan tidak selalu terlihat dengan segera (Siagian, 2007: 202-203).

Hartatik (2014, 98-99) menambahkan tipe-tipe efektivitas program pelatihan yaitu :

1. *Reactions*

Ukuran mengenai reaksi didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, seperti mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program dan menjamin para peserta lain bersikap represif untuk mengikuti program pelatihan.

2. *Learning*

Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

3. *Behaviors*

Perilaku dari para peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka. Langkah ini penting, karena sasaran dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku atau performansi para peserta pelatihan setelah diadakan program pelatihan.

4. *Organizational Result*

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

5. *Cost Effectively*

Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

2.2.3.8 Tanggung jawab pelatihan dan pengembangan

Anthony et al; (1996) dalam Mangkuprawita (2004:137-138). Tanggung jawab pelatihan dan pengembangan dibagi-bagi menurut struktur perusahaannya, yaitu manajemen *top*, departemen SDM, penyelia senior, dan karyawan.

1. Manajemen *top*

Manajemen *top* memiliki tanggung jawab untuk menyediakan kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk melaksanakan pelatihan, termasuk penyediaan anggaran. Oleh karena itu, dibutuhkan pengendalian administrasi untuk menjamin bahwa para manajer dan karyawan mengikuti program dengan komitmen yang tegas.

2. Departemen sumber daya manusia

Departemen sumber daya manusia dalam perusahaan secara esensial melakukan fungsi pendukung. Ia membantu manajer lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan keahlian dan sumber daya, serta terlibat dalam mensponsori program pelatihan.

3. Penyelia senior

Tiap penyelia senior dan yang memiliki hirarki yang tinggi bertanggung jawab untuk menjamin pelatihan dan pengembangan berjalan dengan baik. Penyelia hendaklah mendorong karyawan untuk mengembangkan diri mereka dan harus menyediakan waktu agar pelatihan dapat berjalan. Di samping itu, perlu mengembangkan atmosfer proses, belajar mengajar, menyediakan sumber daya, dan dorongan untuk pengembangan diri di kalangan karyawan.

4. Karyawan

Para karyawan memiliki tanggung jawab untuk menunjukkan minat dalam pengembangan karir dan sekaligus pencapaian tujuan perusahaan. Tiap karyawan hendaknya mendorong karyawan lain untuk mengambil manfaat dari kesempatan untuk mengembangkan diri.

2.2.3.9 Pelatihan dan pengembangan perspektif Islam

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Mujadilah : 11)

Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sinn, 2006: 116-117).

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda “tidak ada makanan

yang lebih baik yang dimakan oleh seorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Dawud as mendorong memakan makanan dari hasil kerja tangannya (Meldona, 2009: 262).

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum Muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Meldona, 2009: 262).

Diriwayatkan dari Ali ra, ia berkata : *“Rasulullah mengutusku ke Yaman untuk menjadi hakim, kemudian saya berkata: “ Ya Rasulullah, engkau mengutusku, sedang aku masih muda belia, dan saya tidak memiliki ilmu tentang peradilan?”* Rasulullah menjawab: *“sesungguhnya Allah swt akan memberikan hidayah kepadamu, dan menetapkan lisanmu. Ketika datang ke hadapanmu dua orang yang sedang berseteru, maka janganlah engkau menetapkan keputusan, sampai engkau mendengarkan perkataan pihak kedua, sebagaimana engkau mendengar pernyataan pihak pertama. Hal ini akan lebih hati-hati dan bersih bagimu untuk menjelaskan keputusan peradilan.”* Ali ra berkata: *“setelah itu, tidak ada keraguan bagiku dalam memberikan keputusan”*.

Pada musim haji, khalifah Umar ra senantiasa menggelar pertemuan tahunan bagi para gubernur dan pegawai yang tersebar di berbagai wilayah kekuasaan Islam. Pertemuan ini dijadikan sebagai media untuk melakukan *training* guna meningkatkan kemampuan para pegawai dalam menjalankan persoalan rumit. Masing-masing gubernur dan pegawai saling tukar pengalaman dan pendapat untuk mengatasi persoalan manajemen pemerintahan. Dengan adanya pertemuan tersebut, diharapkan mampu meningkatkan pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan manajemen pemerintahan (Meldona, 2009: 262-263).

Di samping itu, Khalifah Umar ra sering mengirim surat kepada para pegawai dan gubernur yang berisi petunjuk dan nasihat, serta peringatan kepada mereka tentang kewajiban yang harus ditunaikan, menegakkan keadilan dan belas kasihan terhadap kehidupan rakyat. Surat khalifah Umar ra ditujukan kepada Abu Musa al-Asyari, pegawai beliau di Irak, merupakan materi pelatihan penting yang dapat dijadikan sebagai dasar-dasar sistem peradilan (Meldona, 2009: 263).

Begitu juga surat yang dikirimkan khalifah Ali ra kepada gubernur Mesir, Asyfar al-Nukha'i, yang berisi tentang prinsip-prinsip dan konsep dasar manajemen. Di samping itu, Khalifah juga berwasiat untuk berlaku lemah lembut dan memperhatikan kehidupan rakyat, mengedepankan kepentingan mayoritas di atas kepentingan individu atau golongan, dan senantiasa bermusyawarah dengan para wakil rakyat, menjauhi sikap nepotisme dalam mengangkat calon pegawai, namun berdasarkan kompetensi dan kemampuan teknis, melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawai terkait dengan urusan rakyat (Meldona, 2009: 263).

Dalam pengelolaan SDI yang Islami, tujuan pelatihan, dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihannya konvensional hanyalah keterampilan kerja. Pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan ilmu pengetahuan sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (iqra'). Dengan membaca secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya (Jusmaliani, 2011: 99).

Berikut merupakan model *Training Management*

Gambar 2.3
Manajemen Training



Sumber: Fahmi, 2014:174

Pada skema diatas, manajemen *training* didahului dengan perencanaan (*plan*), selanjutnya proses pelaksanaan *training* dapat dilaksanakan secara *in house* atau di luar kantor. Tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi *training* serta aktivitas-aktivitas yang diperlukan guna membuatnya lebih baik. Selanjutnya roda PDCA dapat diputar sehingga bermuara pada “*continuous improvement*” atau pengembangan yang berkesinambungan. Konsep tersebut adalah sebagaimana yang disabdakan oleh Rasulullah saw: Hendaklah aktivitas seorang muslim hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Fahmi, 2014:174).

Adapun *Training Need Analysis (TNA)* adalah suatu proses untuk mengidentifikasi *gap* atas kebutuhan *training*. TNA mengacu kepada *key*

performance indicator (KPI) yang bertujuan menutupi *gap* yang terjadi antara *job holder* (pemegang jabatan) dengan tuntutan KPI pada jabatan tersebut. *Gap* diidentifikasi oleh manajer dengan panduan divisi SDM (Fahmi, 2014:175).

Berdasarkan analisis kebutuhan *training* akan diperoleh beberapa *gap* yang biasanya dikelompokkan ke dalam *soft skill* dan *hard skill*. Pada manajemen *training* syariah, disamping *soft skill* dan *hard skill* juga terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan, yaitu syariah *skill* atau dapat juga dipahami sebagai *syariah competence*. *Syariah competence* lebih dimaknai sebagai suatu kompetensi yang dibutuhkan bagi para karyawan di industri syariah. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan sebagai suatu rangkaian program pelatihan dan workshop mengenai : Tauhid (akidah), syariah, dan muamalah sebagai suatu kesatuan (Fahmi, 2014:175).

Dalam syariah competence bukan hanya mengfokuskan diri pada materi fikih muamalah. Pengembangan SDM perspektif Fahmi (2014) adalah sebagai berikut:

1. Tauhid/ Akidah Islamiyah
2. Al-Iman
3. Makrifatullah
4. Marifatulislam
5. Akhlakul Karimah dan Ukhuwah Islamiyah
6. Fiqh Muamalah

2.2.4 Kemandirian Ekonomi

Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai dengan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang dimiliki. Daya kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik dan afektif serta sumber daya lainnya yang bersifat fisik/material. Kemandirian masyarakat dapat dicapai tentu memerlukan sebuah proses belajar. Masyarakat yang mengikuti proses belajar yang baik, secara bertahap akan memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan yang bermanfaat dalam proses pengambilan keputusan secara mandiri (Sumudiningrat, 2000: 82).

Mu'tadin (2002) *dalam* Muttaqin (2011:68) menambahkan bahwa kemandirian merupakan suatu keadaan ketika seseorang memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas tugasnya, dan bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya.

Kemandirian ekonomi dalam konteks berwirausaha menurut pandangan Islam bahwa kerja juga dianjurkan sebagaimana pendapat Syafi'i (2004:114) bahwa Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu

mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya. Islam menganjurkan umatnya untuk mencari rizki sebagaimana firman Allah SWT

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: "Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Kemandirian yang diajarkan Rasulullah SAW tiada lain bertujuan untuk membentuk pribadi-pribadi muslim menjadi pribadi kreatif, mau berusaha dengan maksimal, pantang menyerah dan pantang menjadi beban orang lain, mampu mengembangkan diri, dan gemar bersedekah dengan harta yang didupakannya (Gymnastiar, 2005:26).

Menurut Syafi'i (2004:115) dalam bekerja, sebaiknya ia menggunakan tangannya atau kemampuannya serta sesuai pula dengan keahliannya. Kerja akan membentuk pribadi manusia. Karenanya, manusia harus memandang kerja itu akan mengokohkan nilai intrinsik dirinya dan kerja yang demikian itu haruslah diorientasikan kepada Allah.

Berkaitan dengan hal ini, Sumodiningrat menjelaskan bahwa keberdayaan masyarakat yang ditandai dengan adanya kemandiriannya dapat dicapai melalui proses pemberdayaan masyarakat. Keberdayaan masyarakat dapat diwujudkan melalui partisipasi aktif masyarakat yang difasilitasi dengan adanya pelaku pemberdayaan. Sasaran utama pemberdayaan masyarakat adalah mereka yang lemah dan tidak memiliki daya, kekuatan atau kemampuan mengakses sumberdaya produktif atau masyarakat terpinggirkan dalam pembangunan. Tujuan

akhir dari proses pemberdayaan masyarakat adalah untuk memandirikan warga masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup keluarga dan mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya (Sumudiningrat, 2000: 82).

Konsep kewirausahaan secara islami akan mendorong pelaku bisnis untuk mewujudkan kemandirian yang sebenarnya, berikut ini merupakan kiat dalam ajaran Islam harus diperhatikan, sebagaimana dikutip dari Suyanto (2013:83-87) antara lain:

1. Selalu berusaha. Menurut Murpy dan Peck dalam Bukhari Alma (2006:91) guna mencapai sukses dalam karir seseorang harus dimulai dengan kerja keras. Setelah itu diikuti pencapaian tujuan dengan orang lain, penampilan yang baik, keyakinan diri, membuat keputusan, pendidikan, dorongan ambisi, dan pintar berkomunikasi.
2. Bertakwa. Berarti takut kepada Allah SWT sehingga rizki yang diterima berupa keberkahan dunia dan akhirat sebagaimana yang dijanjikan Allah dalam firman-Nya:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا
فَأَخَذْنَا هُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ (٩٦)

96. Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya (QS. Al-A'raf:96).

3. Banyak beristigfar (meminta ampunan kepada Allah SWT)

Istigfar akan melunakkan hati dan membersihkan jiwa, sehingga akan menampilkan sikap berhati-hati dan penjagaan diri dari segala sifat-

sifat kotor. Maka kemudian akan hadir dalam diri manusia segala sifat baiknya: jujur, amanah, santun dan sebagainya.

“Barang siapa yang membiasakan istighfar, maka Allah akan menjadikan padanya setiap kegundahan menjadi kegembiraan, dan setiap kesempatan akan diberikan jalan keluar, serta diberikan rizki yang datangnya tanpa disangka-sangka” (HR. Abu Dawud, An Nasai, Ibnu Majah, Baihaqi dan Hakim).

4. Bertawakkal

Berikhtiar sepenuh kemampuan kemudian menyerahkan hasil usahanya kepada Allah SWT, diiringi do'a, harapan dan ketergantungan penuh kepada-Nya.

“Jika engkau semua bertawakkal (berserah diri) kepada Allah dengan sebenar-benarnya, niscaya Allah akan memberi rizki kepadamu sebagaimana burung yang pada pagi-pagi keluar dengan perut kosong dan sore harinya kembali dengan perut kenyang” (HR. Ahmad dan Tarmidzi).

5. Berdoa

Doa akan menumbuhkan harapan karena doa merupakan ruhnya ibadah.

“Berdoalah kepada-Ku (Allah), niscaya Aku akan mengabulkannya” (QS. Al Mukmin:60).

6. Bertahmid

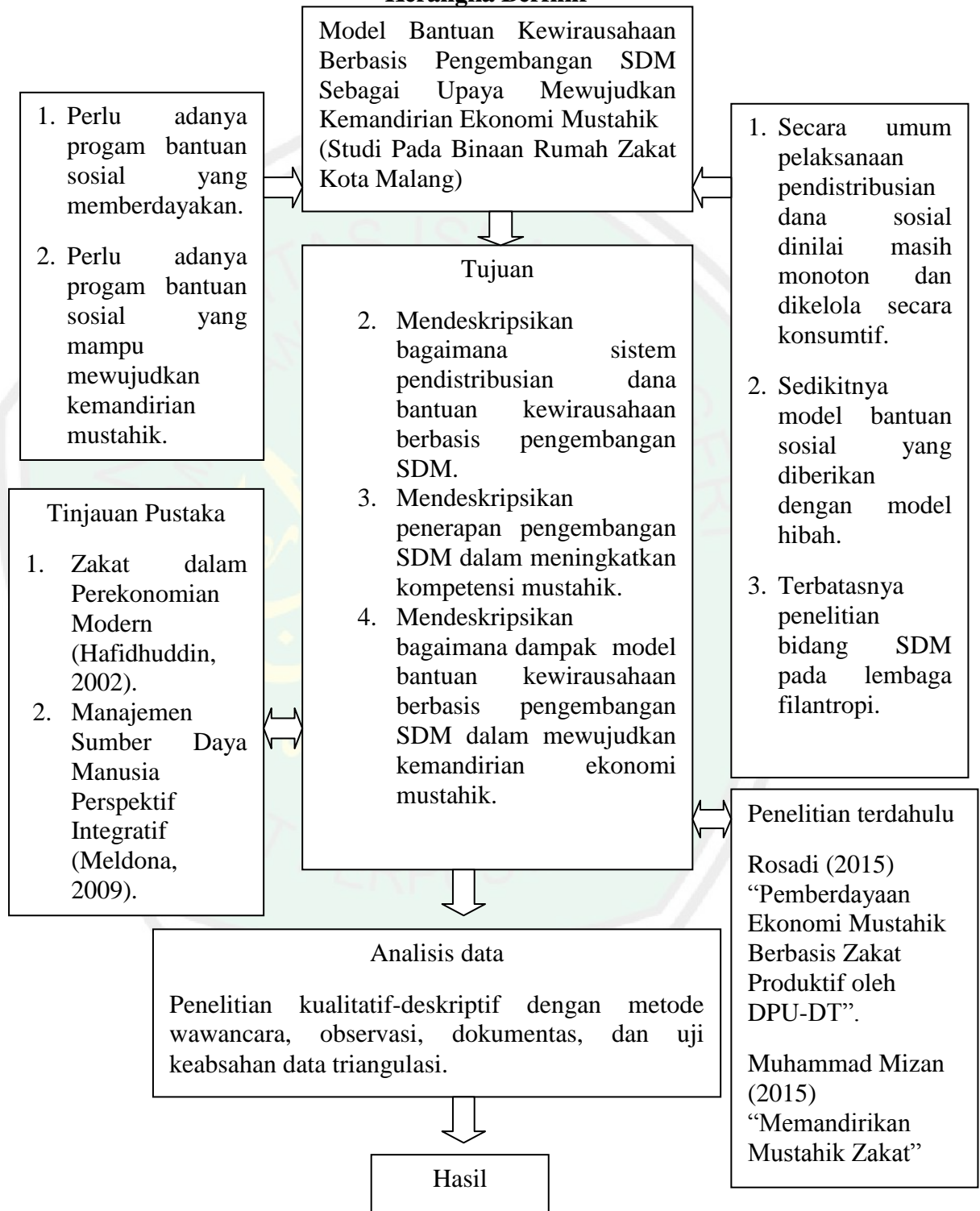
Bersyukur akan membuka lapang dada namun sebaliknya kufur nikmat akan menutup pintu rizki.

2.3 Kerangka Berfikir

RZ sebagai lembaga filantropi mendistribusikan dana dari para muzakki kepada mustahik melalui beberapa program unggulannya, salah satu program tersebut adalah program bantuan kewirausahaan, RZ memberikan dana dengan model hibah kepada mustahik. Pengontrolan dilakukan melalui laporan bulanan. Sedangkan, dalam upaya meningkatkan kompetensi dan keahlian dilakukan pelatihan-pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan mustahik.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menentukan RZ sebagai obyek penelitian. Selain itu, peneliti juga lebih melakukan pendalaman terhadap aspek SDM dalam hal ini peneliti mengkaji model pengembangan melalui pelatihan yang dilakukan oleh lembaga terhadap penerima dana secara umum atau menggambarkan pandangan Islam terkait program pengembangan tersebut. Adapun persamaannya adalah terletak pada pengelolaan zakat produktif.

Gambar 2.4
Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu sebagai penelitian yang datanya diperoleh dengan cara mengumpulkan dari pengamatan empiris lapangan atau kancha penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dilaksanakan sebagai upaya memahami situasi tertentu dengan bentuk penelitian studi kasus yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu (Arikunto, 2006: 131)

Penelitian kualitatif adalah memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007: 11).

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu studi kasus. Peneliti melihat dan mendalami sebuah kasus yang terjadi pada lembaga sosial yang memiliki peran besar dalam melakukan pendistribusian dana sebagai upaya mewujudkan kemandirian penerima dana (mustahik).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu cabang lembaga sosial RZ Malang yang berlokasi di Jl. W.R. Supratman, Klojen, Malang, Kota Malang, Jawa Timur 65111.

Adapun alasan peneliti menentukan RZ sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. RZ merupakan lembaga yang konsisten dalam pengelolaan dana zakat, infak, sedekah dan dana kebajikan lainnya berbasis pemberdayaan masyarakat seperti program pemberdayaan ekonomi di cabang Malang.
- b. Perkembangan cabang di berbagai daerah menunjukkan kinerja yang baik terhadap lembaga, sehingga *image* atau citra di kalangan masyarakat cukup baik.
- c. Banyaknya program-program pemberdayaan yang telah terealisasi hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi para donator untuk mendonasikan dana yang dimiliki ke RZ.
- d. RZ merupakan lembaga pengelola zakat terbaik nomor dua di Indonesia
- e. RZ meraih penghargaan *Top of Mind Zakat Management* 2014 dalam Indonesia *Middle-Class Brand Forum* (IMBF) III

3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dapat dibedakan menjadi dua yaitu (Hasan, 2002: 82):

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti atau orang yang bersangkutan yang memerlukannya.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada.

Pada penelitian ini penulis menggunakan kedua data diatas yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan secara langsung melalui hasil observasi, dokumentasi dan wawancara di lapangan, sedangkan data sekunder didapatkan melalui buku, jurnal ilmiah dan situs internet. Penelitian dengan menggunakan data sekunder untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan.

Dalam melakukan penggalian data. Peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber sebagai berikut:

1. *Branch Manager* RZ cabang Malang

Sebagai pemimpin tertinggi cabang Malang yang mengetahui program kerja secara keseluruhan.

2. Fasilitator RZ cabang Malang

Sebagai devisi yang menggerakkan program kerja pada bidang ekonomi.

3. Mustahik atau dampungan RZ cabang Malang

Merupakan pihak yang menerima dana sekaligus mendapatkan dampak secara langsung dari dana tersebut. Peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang mustahik yang terdiri dari 4 orang binaan dan 1 orang binaan mandiri.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapi dengan format atau blangko pengamatan sebagai *instrument*

(Arikunto, 2013: 272). Observasi pada penelitian ini adalah dengan pengamatan langsung terhadap proses kegiatan yang dilaksanakan oleh fasilitator dalam memberdayakan mustahik penerima bantuan kewirausahaan. Selain itu, juga melakukan pengamatan kepada masyarakat penerima dana, serta dampak dari pencapaian tujuan bantuan kewirausahaan.

2. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2013: 274). Adapun data yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah meliputi:

1. Profil RZ
2. Data jumlah penerima modal kewirausahaan
3. Data kegiatan pendistribusian modal kewirausahaan
4. Data program-program pengembangan yang telah terlaksana

3. Metode wawancara

Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2012: 231) wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar ide atau informasi melalui sistem tanya jawab, sehingga dapat membangun makna suatu topik tertentu.

Wawancara tersebut dilakukan terhadap beberapa narasumber, yaitu pimpinan RZ cabang Malang, fasilitator, dan penerima modal (mustahik) yang menjadi pelaku sekaligus objek dari program tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik triangulasi. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data gabungan (Prastowo, 2011: 231).

3.5 Tahap Analisis Data

Bogdan dalam Sugiyono (2014: 334) menyebutkan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Menurut Nasution (1988) dalam Sugiyono (2014: 336) menyatakan bahwa analisis dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Adapun analisis sebelum di lapangan dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. dan fokus penelitian tersebut masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti melakukan analisis terhadap suatu kasus. Secara sistematis dan konsisten. Data yang diperoleh dituangkan dalam suatu rancangan konsep yang kemudian dijadikan dasar utama dalam memberikan analisis.

Analisis data menurut Bogdan & Biklen yang dikutip oleh Moleong (2007) memiliki makna yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya, menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memudahkan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2007: 248).

Pada penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis segala sesuatu yang berhubungan dengan model pengembangan SDM di lokasi penelitian dan potensinya untuk diterapkan pada instansi lain dengan bersumber pada semua data

yang ada baik data primer dan data-data sekunder. Adapun langkah awal yang dilakukan setelah memperoleh data adalah mendiskripsikan objek secara umum.

Setelah data terkumpul, dilakukan pemilahan secara selektif disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Setelah itu, dilakukan pengolahan dengan proses editing, yaitu dengan meneliti kembali data-data yang didapat, apakah data tersebut sudah cukup baik dan segera dapat dipersiapkan untuk proses berikutnya.

Menganalisis data yang diperoleh melalui observasi, interview, dan dokumentasi, maka penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha menggambarkan dan merepresentasikan data secara sistematis, ringkas dan sederhana.

Mendeskrripsikan data kualitatif adalah dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran nyata terhadap responden. Langkah-langkah dalam proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. *Display* atau penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data (mendisplay data). Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat

dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Menarik kesimpulan (verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pemaparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Profil Lembaga

1. Sejarah RZ

Berikut merupakan sejarah perkembangan RZ di Indonesia :

1998

Abu Syauqi, salah satu tokoh dai muda Bandung, bersama beberapa rekan di kelompok pengajian Majelis Taklim Ummul Quro sepakat membentuk lembaga sosial yang *concern* pada bantuan kemanusiaan. 2 Juli 1998, terbentuklah organisasi bernama Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ).

1999

Dukungan masyarakat yang terus meluas mendorong dilakukannya pengelolaan organisasi ini lebih baik. Kantor sekretariat pindah ke Jl. Dederuk 30 Bandung. Pencapaian donasi selama 1998-1999 terkumpul sebanyak Rp 0,8 Milyar.

2000

Animo masyarakat pada perlunya organisasi kemanusiaan semakin meningkat. Masyarakat memandang penting misi sosial ini diteruskan bahkan untuk kiprah yang lebih luas. Dirintislah program beasiswa pendidikan yatim dan dhuafa, layanan kesehatan, rehabilitasi masyarakat miskin kota, dan lain-lain. Pemekaran mulai dilakukan dengan membuka kantor cabang Yogyakarta.

Cabang Bandung dipindah ke sekretariat awal di Jl. Turangga 33 Bandung. Donasi selama setahun terkumpul Rp 2,1 Miliar.

2001

Februari, Kantor cabang Jakarta resmi berdiri di Jl. Ekor Kuning Rawamangun, Jaktim. Pengumpulan donasi terbukukan sebesar Rp 2,19 Miliar

2002

Identitas lembaga sebagai lembaga amil zakat semakin dikuatkan. Kantor cabang Jakarta pindah ke Jl. Taruna 43 Pulogadung. Penerimaan donasi meningkat menjadi Rp 4,19 M

2003

DSUQ berubah nama menjadi Rumah Zakat Indonesia DSUQ seiring dengan turunnya SK Menteri Agama RI No. 157 pada tanggal 18 Maret 2003 yang mensertifikasi organisasi ini sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional. Bulan Mei, Rumah Zakat Indonesia DSUQ hadir di ibukota Jawa Timur, Surabaya. Perolehan donasi terus meningkat menjadi Rp 6,46 M.

2004

Kantor cabang Tangerang berdiri. Ekspansi mulai melebar ke Sumatera dengan didirikannya kantor cabang Pekanbaru, Riau. Dimulainya pembangunan sistem teknologi informasi untuk peningkatan mutu pelayanan. Hampir seluruh kantor cabang telah tersambung secara online. Website www.rumahzakat.org dirilis, menggantikan alamat situs sebelumnya di www.rumahzakat.net. Menguatkan branding lembaga dengan nama Rumah

Zakat Indonesia. Kepercayaan masyarakat semakin tumbuh, donasi terkumpul sebanyak Rp 8,92 M.

2005

Pertumbuhan cabang meningkat pesat. Tsunami Aceh yang terjadi 26 Desember 2004 membuka akses Rumah Zakat Indonesia lebih berperan di Sumatera. Cabang-cabang baru pun dibuka : cabang Aceh, Medan, Padang, Palembang, Batam berdiri. Di Jawa, berdiri pula kantor cabang Semarang, ditambah jaringan kantor cabang pembantu di Bekasi, Bogor, Depok, Jakarta Selatan, Cirebon, Solo. Cabang Pekanbaru juga berekspansi dengan memiliki kantor cabang pembantu Duri dan Dumai. Sistem informasi lembaga mulai masuk ke jaringan *online*. Penerimaan donasi meningkat tajam khususnya dari bantuan masyarakat untuk program rehabilitasi pasca tsunami Aceh, tercatat Rp 45,26 M donasi terkumpulkan.

2006

Regenerasi puncak pimpinan diestafetkan dari Ustadz Abu Syauqi beralih ke Virda Dimas Ekaputra. Babak sejarah baru *Transformation from Traditional Corporate to Professional Corporate* dimulai. Kesadaran berzakat terus didorong dengan merilis kampanye “*When Zakat Being Lifestyle*” Diluncurkanlah program Gelar Budaya Zakat (GBZ) Menuju Indonesia Sadar Zakat 2008 pertama kali di 6 kota. Donasi berhasil terkumpul sebanyak Rp 29,52 M.

2007

Implementasi program mulai difokuskan hingga mengerucut pada empat induk yaitu *EduCare*, *HealthCare*, *YouthCare*, dan *EcoCare*. Pengelolaan program dilakukan dengan konsep terintegrasi dan berkelanjutan berbasis komunitas.

ICD merupakan tempat yang difokuskan untuk penyaluran yang terintegrasi yakni pendidikan, kesehatan, pelatihan kepemudaan, dan pemberdayaan ekonomi secara terpadu berbasis komunitas. Dengan mustahik *relation officer* sebagai SDM pendamping, ICD menjadi pusat penyaluran program sehingga lebih terukur, dan terkontrol. Di tahun ini pula Rumah Zakat Indonesia melebarkan layanan program pendidikan dengan menyelenggarakan sekolah dasar juara yang bersifat gratis.

Program komunikasi dikembangkan lebih massif melalui televisi. Diluncurkanlah TV *Commercial* perdana berjudul “Saya Percaya Rumah Zakat”. Ternyata hasil komunikasi dan *focusing* program bekorelasi positif terhadap pencapaian donasi, terkumpul Rp 50,16 M.

2008

Rumah Zakat Indonesia berkeinginan kuat untuk memantapkan program-program pemberdayaan. Dukungan dan kepercayaan masyarakat menguatkan lembaga untuk semakin fokus kepada sebuah rekayasa peradaban besar yang sejak awal telah diimpikan, yakni “transformasi mustahik ke muzakki”. Wujud nyata usaha lembaga adalah dengan meluaskan jaringan pengembangan usaha kecil dan mikro di 18 kota.

Tidak hanya itu, Rumah Zakat Indonesia pun menyelenggarakan pelatihan-pelatihan motivasi dan ketrampilan dalam wadah *Youth Development Center*. Pelatihan motivasi ini memegang peranan penting karena karakter, pola pikir, dan sikap yang kontra produktif menyumbangkan andil besar dalam kelanggengan sebuah kemiskinan. Dan yang tidak kalah penting adalah pendampingan masyarakat dilakukan oleh 28 *Mustahik Relation Officer* (MRO) dengan didukung para relawan.

Pembelajaran untuk menjadi organisasi yang amanah dan professional terus dilakukan, salah satunya dengan penguatan program-program *Human Capital*. Diluncurkanlah program seperti EAZI (*Executive Amil Zakat Indonesia*), ADP (*Amil Development Program*), ACTPRO (*Acceleration Program*) dan sebagainya. Kegiatan peningkatan kapasitas ini terbukti efektif kompetensi memenuhi tuntutan profesi dan masyarakat.

Kepercayaan terus tumbuh, dari pencapaian donasi berhasil terkumpulkan donasi sebesar Rp 71,40 Milyar. Untuk memberikan edukasi lebih luas kepada masyarakat tentang zakat dan filantropi, roadshow gelar budaya zakat dilakukan di 19 Kota.

2009

Tahun ini menjadi tahun pertama pasca 10 tahun pertama *milestone* Rumah Zakat Indonesia. Guna penguatan organisasi dikokohkanlah organisasi baru pemberdayaan, yaitu : Rumah Sehat Indonesia (pengelola program kesehatan), Rumah Juara Indonesia (pengelola program pendidikan), Rumah Mandiri Indonesia (pengelola program kemandirian ekonomi). Peningkatan

jumlah unit layanan terus dilakukan. Hingga akhir tahun telah berdiri 8 Sekolah Juara, 7 Rumah Bersalin Gratis.

Tahun 2009 bisa disebut sebagai tahun ekspansi mengingat dalam 1 semester langsung dibuka 14 cabang baru sehingga menambah total jumlah jaringan sebanyak 45 kantor. Pengelolaan yang semakin baik mendapat apresiasi dari masyarakat antara lain *award* dari *Karim Business Consulting* yang menempatkan Rumah Zakat Indonesia sebagai #2 LAZNAS terbaik dalam *ISR Award (Islamic Social Responsibility Award 2009)*. Penghargaan juga datang dari *IMZ (Indonesia Magnificence of Zakat)* yang menganugerahi Rumah Zakat Indonesia sebagai *The Best Organization in Zakat Development*. Pencapaian donasi tumbuh semakin baik, tercatat Rp 107, 3 Milyar berhasil dikumpulkan dan menjadikan Rumah Zakat Indonesia sebagai organisasi pengelola zakat terbesar pengumpulan donasinya se-Indonesia.

2010

5 April 2010, resmi diluncurkanlah brand baru Rumah Zakat menggantikan *brand* sebelumnya Rumah Zakat Indonesia. Dengan mengusung tiga *brand value* baru : *Trusted, Progressive* dan *Humanitarian*, organisasi ini menajamkan karakter menuju “*World Class Socio-Religious Non Governance Organization (NGO)*”.

Sharing Confidence diangkat menjadi *positioning*. “Dengan keyakinan yang kuat untuk berbagi dan menciptakan keluarga global yang lebih baik, Rumah Zakat berdaya upaya untuk menjadi organisasi terdepan di *region* yang

menjamin program efektif dan berkesinambungan dalam memberdayakan masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.

Untuk memperkuat perubahan ini diluncurkan pula gerakan “Merangkai Senyum Indonesia”, sebuah rangkaian kegiatan untuk memperbaiki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia jauh lebih khususnya dalam bidang pendidikan, kesehatan dan kelayakan hidup.

2011

Di tahun 2011 Rumah Zakat dapat memberikan bantuan kepada 835.163 penerima layanan manfaat yang berada dari Aceh hingga Papua. Di tahun ini Rumah Zakat memperoleh amanah sebesar Rp146 miliar dari para donatur dan mitra yang jumlahnya mencapai 99.246 orang.

Dari total penerimaan zakat 2011 porsi perusahaan yang memberikan sebagai bagian dari kegiatan CSR nya mencapai 9%. Rumah Zakat berupaya untuk menyalurkan bantuan kepada masyarakat kurang mampu melalui pendidikan (Senyum Juara), kesehatan (Senyum Sehat), dan ekonomi (Senyum Mandiri) di 121 wilayah binaan atau *Integrated Community Development* (ICD).

Di bidang pendidikan, Rumah Zakat memiliki program Sekolah Juara yang memberikan pendidikan gratis dan berkualitas. Saat ini Rumah Zakat telah mendirikan 12 Sekolah Juara yang tersebar 11 kota. Selain itu Rumah Zakat pun memiliki program beasiswa untuk siswa SD hingga mahasiswa yang hingga tahun 2011 telah membantu 629.626 anak.

Di bidang kesehatan, Rumah Zakat bersama mitra telah mendirikan 7 Rumah Bersalin Sehat Keluarga dan 1 Klinik Sehat. Rumah Zakat pun bekerjasama dengan 38 mitra Layanan Bersalin, dan kini memiliki 58 Armada Kesehatan dan Mobil Jenazah Gratis.

Sementara itu di bidang ekonomi, Rumah Zakat telah memiliki 33 Balai Bina Mandiri yang didirikan di wilayah binaan dan didampingi seorang *Member Relationship Officer* (MRO) yang memiliki tugas sebagai pendamping, pemberdaya, *surveyor* pemberdayaan, penggerak lingkungan, dan advokat masyarakat. Di wilayah ICD program pemberdayaan ekonomi seperti Kelompok Usaha Kecil Mandiri, Sarana Usaha Mandiri, Pelatihan *Skill* Produktif, hingga Budidaya Agro dilaksanakan.

2012

Pada tahun 2012 Rumah Zakat mendapat kepercayaan besar dari para donatur, dalam rangka meneruskan program Merangkai Senyum Indonesia, Rumah Zakat ingin mengajak masyarakat Indonesia agar tersenyum lebih lebar lagi dalam rangkaian program *Big Smile Indonesia*. Selain Senyum Sehat, Senyum Juara dan Senyum Mandiri, dalam *Big Smile Indonesia* ini Rumah Zakat juga menambahkan program Senyum Lestari sebagai bentuk kepedulian terhadap keadaan lingkungan hidup.

Rumah Zakat juga berhasil memperoleh ISO 9001:2008 untuk kategori *Provision of Distribution of Zakat Services* pada September 2012. Keberhasilan ini menjadi pendorong manajemen untuk lebih meningkatkan profesionalisme dalam implementasi penyelenggaraan program-programnya.

Di bidang pendidikan, akhir 2012 Rumah Zakat telah mendirikan 13 Sekolah Juara yang tersebar 11 kota. Selain itu Rumah Zakat pun memiliki program beasiswa untuk siswa SD hingga mahasiswa yang hingga tahun 2011 telah membantu 629.626 anak.

Di bidang kesehatan, Rumah Zakat bersama mitra telah mendirikan 7 Rumah Bersalin Sehat Keluarga dan 1 Klinik Sehat. Rumah Zakat pun bekerjasama dengan 48 mitra Layanan Bersalin, dan kini memiliki 19 Armada Kesehatan dan 39 Mobil Jenazah Gratis.

Sementara itu di bidang ekonomi, Rumah Zakat telah memiliki 33 Balai Bina Mandiri yang didirikan di wilayah binaan dan didampingi seorang *Member Relationship Officer* (MRO) yang memiliki tugas sebagai pendamping, pemberdaya, *surveyor* pemberdayaan, penggerak lingkungan, dan advokat masyarakat. Di wilayah ICD program pemberdayaan ekonomi seperti kelompok usaha kecil mandiri, sarana usaha mandiri, pelatihan *skill* produktif, hingga budidaya agro dapat dilaksanakan.

2013

Pada bulan September 2013 Rumah Zakat mengubah diri menjadi RZ. Perubahan ini bukan hanya terjadi pada logo yang akan diaplikasikan pada berbagai perangkat, tapi juga pada budaya kerja para amil agar dapat bergerak lebih cepat, gesit, tapi menghasilkan karya yang besar dalam upaya pemberdayaan.

RZ sebagai mitra dalam berbagi berupaya menjembatani setiap sinergi dilakukan secara menyenangkan sehingga menjadi bagian gaya hidup baru

yang lebih bermakna. Di tahun 2013, program pemberdayaan yang berorientasi pada pendidikan, kesehatan, ekonomi dan lingkungan telah sukses memberdayakan 5.753.927 penerima layanan manfaat yang tersebar dari Aceh hingga Papua bahkan mencapai mancanegara.

Tidak hanya itu, RZ juga turut berpartisipasi membantu warga Rohingya, menjadi peserta dalam Ekspedisi Bhakti Kesejahteraan Rakyat bersama Menko Kesra, membantu para korban letusan Gunung Sinabung, hingga membantu para korban badai Topan haiyan di Filipina pada November 2013.

2014

Pada tahun 2014, Kebun Gizi Mandiri binaan RZ berhasil meraih Indonesia MDG Award (IMA) 2013 untuk kategori nutrisi. Bulan Mei, RZ meluncurkan gerakan Berbagi Senyum Senyum Berbagi (BSSB) di Wisma Proklamasi Jakarta Pusat. Gerakan ini dimaksudkan untuk mengajak masyarakat Indonesia berbagi, diawali dengan hal yang kelihatannya paling mudah yakni berbagi senyum. Di tahun ini juga, Menteri Pertanian Suswono meresmikan SMK Peternakan yang merupakan hasil kerjasama Majelis Taklim Telkomsel dan RZ.

RZ meraih penghargaan *Top of Mind Zakat Management* 2014 dalam Indonesia *Middle-Class Brand Forum* (IMBF) III yang diselenggarakan Majalah SWA dan *Center for Middle-Class Consumer Studies* (CMCS). Gerakan komunikasi *BIG Smile* Indonesia, yaitu berbagi itu gaya, berbagi itu gampang, berbagi itu gue banget, diakui telah menyasar kelas menengah di Indonesia.

RZ bersama NGO dari berbagai negara di dunia pada tanggal 30-31 Agustus lalu, turut merumuskan pembangunan kembali Gaza melalui *Conference of International Public Foundation to Aid Gaza*, di Turki. Bantuan dari para donatur untuk Palestina juga sudah disalurkan hingga ke pengungsi Palestina yang ada di Lebanon oleh para relawan RZ.

RZ mendapat penghargaan Mitra Bakti Kesra Utama 2014 dari Kementerian Bidang Koordinasi Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia. Penghargaan ini diberikan karena RZ telah menjadi satu-satunya NGO dalam kegiatan ekspedisi Bhakesra yang konsisten berpartisipasi setiap tahunnya. Dipenghujung tahun, RZ mendirikan posko dan mengirimkan relawan untuk membantu proses evakuasi dan pemulihan pasca longsor yang melanda Banjarnegara.

2. Sejarah RZ Malang

Pembukaan cabang dilakukan di kota Malang pada tahun 2006. Sejak berdiri banyak program unggulan yang telah berhasil memberi daya tarik tersendiri bagi para donatur atau muzakki untuk mendonasikan dananya. Hal ini terbukti dari jumlah peningkatan donatur yang terus meningkat yang diikuti dengan penerimaan dana mencapai angka milyaran rupiah dengan jumlah donatur mencapai angka 2.300 orang dan mustahik sebanyak 44.100 orang yang tersebar di wilayah binaan Malang.

“RZ Malang berdiri dari tahun 2006 tepatnya sudah masuk ulang tahun yang ke 11. Alhamdulillah dari tahun ke tahun perhimpunan dana semakin berkembang. Jumlah donatur juga semakin meningkat. Di Malang Alhamdulillah sudah mencapai angka milyaran rupiah”.

“jumlah totalnya ada 2.300 donatur di Malang dan mustahik secara keseluruhan sebanyak 44.100 orang”. Informan 7 pada tanggal 17 maret 2017

Keputusan donatur untuk mendonasikan dananya tidak terlepas dari realisasi program-program yang telah direncanakan. Berikut merupakan program-programnya:

“program unggulan pada bidang kesehatan (posyandu, siaga sehat), pendidikan (beasiswa), ekonomi (pembinaan ekonomi mikro) , KRN (bagian MOR) seperti penanggulangan bencana”. Informan 7 pada tanggal 17 maret 2017

Adapun jumlah mustahik yang menjadi binaan RZ di Malang, pada khususnya bidang ekonomi sebanyak 28 orang dengan jenis usaha yang berbeda.

Berikut merupakan data jumlah mustahik serta usaha yang dijalankannya :

Tabel 4.1
Mustahik Binaan RZ Malang

NO	NAMA	BIDANG USAHA
1	Siti Rochmah	Sandang
2	Rahmad Bahagia	Peternakan
3	Abdul Kholiq	Pangan
4	Yohanes Wahyudi	Kuliner
5	Maini	Jasa
6	Siti Mariyam	Jasa
7	Huda Nur Aini	Kuliner
8	Syaiful Rochim	Jasa
9	Wahyu Maria Magdalena	Kuliner
10	Sulistiyo	Kuliner
11	Kholifah	Kuliner
12	Lilis Indayati	Jasa
13	Syaiful Anam	Kuliner
14	Ayusri Lestari	Jasa
15	Agus Triono	Kuliner
16	Dewi Masrifah	Kuliner
17	Sulih Hadi Santoso	Kuliner
18	Herman Widyanto	Handycraft
19	Ngatiah	Perdagangan
20	Nur Chotimah	Jasa
21	Juni Widyastuti	Kuliner
22	Wiwik Widyawanti	Kuliner
23	Etik Purwanti	Jasa
24	Nur Chasanah	Perdagangan
25	Dicky Mustofa	Handycraft
26	Siti Maryam	Jasa

NO	NAMA	BIDANG USAHA
27	Koentiani	Kuliner
28	Marjoko	Kuliner

Sumber : diolah penulis, 2017

Penelitian ini melakukan wawancara kepada ibu Maini (informan

1) bergabung sejak 2014, Etik Purwanti (informan 2) bergabung sejak 2016, Siti Rochmah (informan 3) bergabung tahun 2016, Nur Chotimah (informan 4) bergabung sejak 2016. Pada tabel dibawah ini merupakan data mustahik yang telah dimandirikan oleh RZ yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Mustahik Mandiri RZ Malang

No	Nama	Jenis Usaha
1	Atemah	Warung Makan
2	Ponijem	Bakpao
3	Tatag Rianto	Yoghurt dan Tahu Bakso

Sumber : diolah penulis, 2017

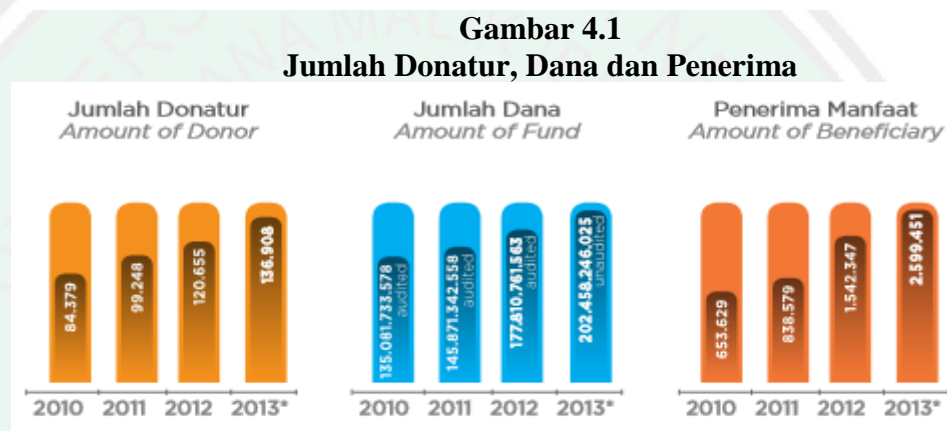
Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih valid, peneliti juga melakukan wawancara dengan mustahik mandiri yaitu ibu Ponijem sebagai informan 5 yang telah bergabung sejak tahun 2010-2014.

3. Profil RZ

RZ adalah lembaga filantropi yang mengelola zakat, infak, sedekah, serta dana sosial lainnya melalui program-program pemberdayaan masyarakat. Program pemberdayaan direalisasikan melalui empat rumpun utama yaitu Senyum Juara (pendidikan), Senyum Sehat (kesehatan), Senyum Mandiri (pemberdayaan ekonomi), serta Senyum Lestari (inisiatif kelestarian lingkungan). RZ berdiri berdasarkan akta pendirian notaris Dr Wiratno Ahmadi, SH No 31 Tanggal 12 Juli 2001 dan mengalami perubahan akta Yayasan notaris Zulhijah Arni, SH No 02

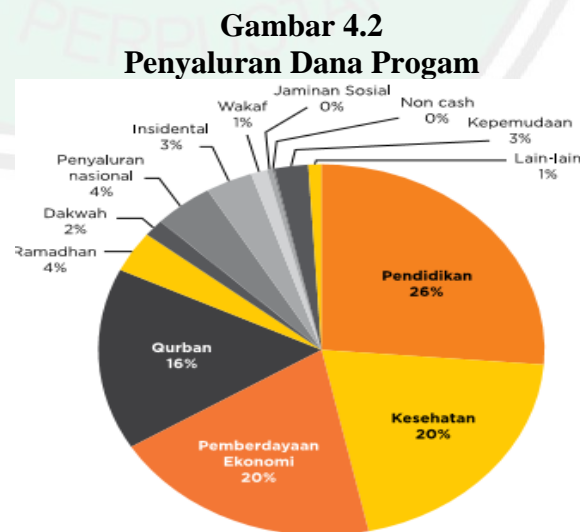
tanggal 21 Desember 2011 dan disahkan sebagai Lembaga Amil Zakat berdasarkan surat pengukuhan Yayasan Rumah Zakat Indonesia sebagai LAZ nomor 42 Tahun 2007. Tanggal 7 Mei 2007 NPWP 02.083.957.7-424.000.

Dari tahun ke tahun jumlah donatur, dana dan jumlah penerima semakin meningkat. Berikut merupakan grafiknya:



Sumber : profil RZ, 2013

Adapun penyaluran dana melalui program disajikan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Sumber : Annual report RZ, 2014

Lembaga yang menjadi objek pada penelitian adalah berkantor pusat di Bandung jalan Turangga nomor 25 C. Sedangkan peneliti melakukan observasi di kantor cabang Malang yang berlokasi di Jl. W.R. Supratman, Klojen, Malang, Kota Malang, Jawa Timur 65111.

4. Visi Misi RZ

a. Visi

Lembaga Filantropi Internasional berbasis pemberdayaan yang profesional

b. Misi

1. Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi Internasional
2. Memfasilitasi kemandirian masyarakat
3. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani

c. Brand Value

Trusted

Menjalankan usaha dengan profesional, transparan dan terpercaya

Progressive

Senantiasa berani melakukan inovasi dan edukasi untuk memperoleh manfaat yang lebih

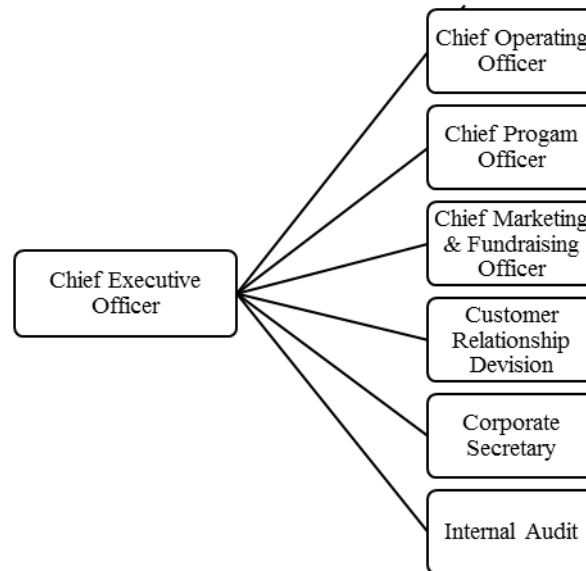
Humanitarian

Memfasilitasi segala upaya humanitarian dengan tulus secara universal kepada seluruh umat manusia.

5. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi Pusat

Gambar 4.3
Struktur RZ



Sumber : diolah penulis, 2017

Keterangan:

Pembina : Yayan Somantri

Dewan Pengurus Syariah :

DR. KH Ma'ruf Amin (Ketua Dewan Syariah)

H. Kardita Kintabuwana, Lc, MA (Anggota Dewan Syariah)

Mustafa Jaman, LC. M. FiI. I (Anggota Dewan Syariah)

Board of Directors :

Nur Efendi (Chief Executive Officer)

Asep Nurdin (Chief Marketing and Fundraising Officer)

Herry Hermawan (Chief Operating Officer)

Heny Widiastuti (Chief Program Officer)

dr. Pamungkas Hendra Kusuma (Chief Relationship Officer)

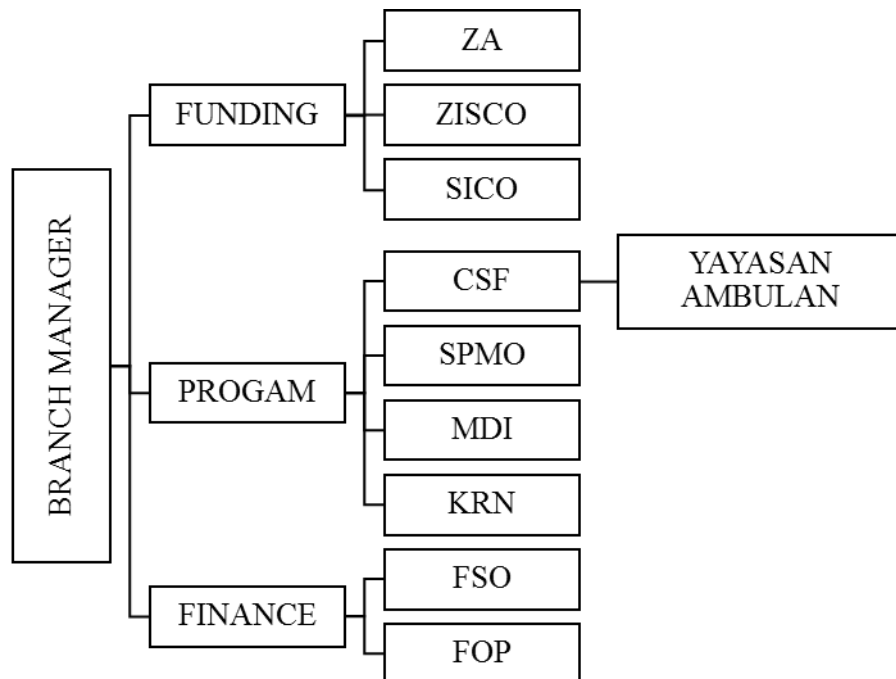
Referensi Syariah : Dr. Setiawan Budi Utomo, Lc, MM

Konsultan Marketing : AM. Adhy Trisnanto

Konsultan Pemberdayaan : Bagus Aryo Ph.D

b. Struktur Organisasi RZ Malang

Gambar 4.4
Struktur Organisasi RZ Malang



Sumber : diolah penulis, 2017

Keterangan :

Branch Manager : Aditya Evan

Funding :

1. ZA (*Zakat Agency*)
2. ZISCO (*Zakat, Infak, Shodaqoh Community*)

Ramadaning, Etika, Abrar Rozazi

3. SICO (*Super Infak Consultant*)

Muhammad Rifa'i

Progam :

1. CSF (*Cita Sehat Foundation*)

Dwi Yuliani

Yayasan Ambulan

Misnadi

2. SPMO (*Scholarship Management Officer*)

Dewi Maslikhotun

3. MDI (*Mandiri Daya Insani*)

Rudeq Muhammad

4. KRN (*Kampus Relawan Nusantara*)

Deni Prabasworo

Finance :

1. FSO (*Finance Service Officer*)

Mutia Fanida

2. FOP (*Finance of Progam*)

Mellanov

5. Program-Program RZ

Tabel 4.3
Program-program RZ

Senyum sehat	Layanan Bersalin Gratis & KIA	1.965 orang
	Klinik Umum	6.712 orang
	Siaga Sehat	28.791 orang
	Layanan Ambulance	2.001 orang
	Khitanan Massal	146 orang
	Siaga Gizi Balita	- orang
	Bantuan Kesehatan	- orang
	Siaga Posyandu	6.706 orang
	UKS (Promosi Kesehatan)	1.215 orang
	Peduli Lansia	958 orang
Senyum juara	Beasiswa Cerna	6.231 orang
	Beasiswa Juara	196 orang
	Sekolah Juara	1.965 orang
	Gizi Sang Juara	73 orang
	Bantuan Bebas Pendidikan	5.578 orang
Senyum mandiri	Bantuan Wirausaha	12.922 orang
	Pembinaan Masyarakat	39.560 orang
	Bantuan Ekonomi Lainnya Agropolitan	2.524 orang 14.899 orang
Senyum lestari	Kampung Berseri (Bersih, Sehat, dan Asri)	2.694 orang
	Pembangunan Masjid	- unit
	Renovasi Masjid	6 unit
	Distribusi Karpet & Sound Masjid	27 unit
Superqurban	Ponyaluran Superqurban	- paket
Program Lainnya	Relawan Inspirasi	247.734 orang
	Kampus Relawan	- orang
	Pelajar Siaga Bencana	- orang
	Program Kreatif Lingkungan	- orang
	Ponyaluran Siaga Bencana	- orang

Sumber : profil RZ, 2013

1. Senyum Juara

Dengan program Senyum Juara, RZ berkomitmen untuk melakukan perbaikan kualitas pendidikan yang mencakup kategori penerima manfaat: siswa, infrastruktur, dan tenaga didik yang berkualitas sesuai dengan tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yang memastikan bahwa seluruh anak Indonesia menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah yang gratis, merata dan berkualitas yang mengarah pada dampak pembelajaran yang relevan dan efektif.

Berikut program-programnya:

Beasiswa Anak Juara

Beasiswa Anak Juara ditujukan untuk meringankan biaya pendidikan sehingga anak- anak tersebut bisa mendapatkan fasilitas pendukung untuk menyelesaikan wajib belajar. Selain itu RZ pun memfasilitasi anak-anak asuh dengan pembinaan, yang dirancang untuk mengakomodasi anak- anak dalam memperoleh pendidikan formal di sekolah maupun materi keagamaan.

Beasiswa Sekolah Juara

Beasiswa Anak Juara ditujukan untuk siswa sekolah juara, dengan beasiswa ini siswa juara memperoleh segala bentuk fasilitas sekolah secara gratis dari mulai sarana pendidikan, pembelajaran yang berkualitas, *outing* dan segala bentuk kegiatan pendidikan lainnya. Dengan menggunakan pendekatan *multiple intelligence*, dan penerapan *core value* yang merupakan program untuk membentuk karakter siswa, diharapkan para penerima manfaat menjadi siswa yang berkarakter juara dan religius.

Pembangunan Sekolah Juara

Program pembangunan sekolah juara gratis untuk anak dari keluarga yang kurang mampu, Program ini mengakomodasi siswa untuk memperoleh bangunan sekolah juara yang aman dan nyaman, dan bebas biaya.

Guru Juara

Program pemberian bantuan untuk guru pedesaan berupa peningkatan kompetensi atau pengetahuan, bantuan sarana dan prasarana guru dalam melakukan kegiatan mengajar.

Mobil Juara

Program pengadaan media pembelajaran berupa kendaraan mobil yang didesain untuk mobil dan bisa menghadirkan nuansa pembelajaran yang atraktif.

Bantuan Sekolah

Program bantuan untuk sekolah di pedesaan, program ini berusaha menghadirkan sarana pendidikan berupa pemberian alat-alat olahraga, buku bacaan yang mendidik, peralatan praktikum dan renovasi sekolah.

2. Senyum Lestari

Melalui program Senyum Lestari yang merupakan program yang terfokus pada permasalahan lingkungan, RZ berkomitmen untuk memperbaiki kualitas lingkungan dan mengurangi permasalahan sosial yang berkaitan dengan lingkungan terutama air, sanitasi dan kebersihan. Beberapa programnya sebagai berikut:

Pos Kemandirian Sanitasi

Melalui pendampingan *care community* sanitasi, edukasi sanitasi, penyediaan akses air bersih dan jamban diharapkan pos kemandirian sanitasi dapat menjadi solusi dalam permasalahan akan kurangnya sanitasi yang baik di wilayah masyarakat kurang mampu dan memberikan

kesempatan untuk setiap keluarga mempunyai sanitasi yang baik secara mandiri yang berbasis masyarakat.

Water & Sanitation For All

Melalui program *water well* dan berbagi air bagi kehidupan RZ memberikan akses sarana air bersih dan sanitasi publik di wilayah binaan.

- ***Water well***

Program pengadaan sarana air bersih dan sanitasi publik di wilayah ICD (*Integrated Community Development*) sebagai penunjang implementasi perilaku hidup bersih di tempat tinggal warga.

- **Berbagi air kehidupan**

Program layanan pendistribusian air bersih bagi masyarakat di daerah bencana atau wilayah rawan kekeringan

Bank Sampah

Merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat berbasis pengelolaan sampah di lingkungan tempat tinggal masyarakat.

3. Senyum Mandiri

Senyum Mandiri merupakan program pemberdayaan ekonomi kecil dan mikro bagi masyarakat kurang mampu untuk mengurangi tingkat kemiskinan. Berikut program-program Senyum Mandiri:

Pemberdayaan UKM

Program pemberdayaan ekonomi berbasis usaha kecil dan mikro binaan RZ, dalam bentuk pengadaan modal atau infrastruktur serta sarana

penunjang aktivitas usaha yang telah dimilikinya yang berdasar atas *assessment* kebutuhan calon penerima manfaat.

Pertanian Produktif

Pertanian produktif adalah program pemberdayaan untuk mendorong petani muda melalui bantuan sarana produksi, alat mesin pertanian, bibit unggul dan pendampingan.

Ternak Produktif

Ternak produktif adalah program untuk membantu petani memiliki penghasilan tambahan dari beternak, melalui bantuan bibit unggul dan sarana produksi.

4. Senyum Ramadhan

RZ memfasilitasi para donator untuk berbagi di bulan ramadhan dengan berbagai program ramadhan yang mencakup berbagi buka puasa, kado lebaran yatim, bingkisan lebaran keluarga dan program syiar Qur'an.

5. Senyum sehat

Senyum sehat merupakan program perbaikan kualitas kesehatan masyarakat yang berbasis individual, komunal, swadaya masyarakat. Adapun realisasi program tersebut berupa khitanan massal, *ambulance* gratis, siaga sehat, bantuan kesehatan, kebun gizi, klinik gratis, dan lain-lain.

6. Super Kurban

Superqurban adalah salah satu produk inovasi RZ dalam program optimalisasi pelaksanaan ibadah qurban dengan mengolah dan mengemas daging qurban menjadi kornet. Produk superqurban mampu menjawab permasalahan pendistribusian daging qurban sampai ke daerah-daerah pelosok dan terdepan di nusantara. Kornet yang tahan hingga 3 tahun, dapat didistribusikan sepanjang tahun, dan efektif untuk pembinaan gizi dan aqidah. RZ mendapat banyak dukungan dan apresiasi atas penyelenggaraan hingga distribusi program superqurban, karena dinilai menjadi inovasi optimalisasi daging hewan qurban.

Metode pengkornetan daging qurban dalam program Superqurban ini mempunyai manfaat yang lebih baik, diantaranya adalah:

1. Sesuai syariah. Hewan dipotong dalam kondisi sehat pada hari raya Idul Adha hingga hari tasyrik.
2. Praktis. Mudah dibawa, mudah dibuka, siap menjangkau berbagai kawasan rawan pangan di Nusantara.
3. Kesehatan Terjamin. Hewan qurban di karantina dalam pengawasan dokter hewan.
4. Kornet tahan lama hingga jangka waktu 3 tahun. Diproduksi oleh perusahaan yang telah berpengalaman dalam pengemasan produk ekspor, dengan standar halal MUI dan pengawasan BPOM.

5. Aksi distribusi dilakukan sepanjang tahun. Tidak habis dalam sekejap sepekan hari raya qurban. Program penyaluran bisa lebih terarah dan terencana.
6. Menjangkau pelosok Indonesia. Menjangkau daerah terpencil, pedesaan dan wilayah jangkauan bencana yang luas. Minim resiko dibanding bila di distribusikan dalam wujud hewan hidup.
7. Memberdayakan Petani Lokal. Seluruh tahapan produksi dilakukan di Indonesia, program ini sangat efektif memberdayakan potensi peternak lokal yang utamanya berbasis di pesantren.solusi.
8. Efektif Bantu Korban Bencana. Diantaranya untuk membantu korban terdampak kebakaran di Samarinda, korban terdampak puting beliung di Lampung Tengah, korban terdampak banjir di 3 kecamatan di Bandung yaitu Baleendah, Dayeuhkolot dan Bojongsoang, korban terdampak bencana banjir dan longsor di Jawa Tengah dan yang terakhir membantu korban terdampak kebakaran di Simprag Jakarta pada bulan Juli 2016 ini.

4.1.2 Sistem Pendistribusian Progam Bantuan Kewirausahaan

1. Pengertian Bantuan Kewirausahaan dan Tujuannya

Bantuan kewirausahaan merupakan salah satu bentuk dari realisasi program senyum mandiri oleh RZ. Pengertian bantuan kewirausahaan dan tujuannya adalah sebagai berikut:

“bantuan kewirausahaan itu ya bantuan yang diberikan RZ. untuk mengembangkan usaha, memajukan usaha, dan menambah modal dan penghasilan” Informan 1 pada tanggal 02 february 2017

“bantuan yang diberikan untuk menambah modal usaha. Kalau tujuannya mengembangkan usaha mbak” Informan 3 pada tanggal 04 februari 2017

“ya memberi uang itu mbak, untuk menambah modal kita” Informan 5 pada tanggal 06 februari 2017

Adapun jenis bantuan adalah sebagai berikut:

“bantuan kewirausahaan itu bantuan berupa modal, ilmu dan pengetahuan” Informan 2 pada tanggal 02 februari 2017

Bantuan kewirausahaan dapat berupa modal finansial maupun modal nonfinansial. (1) Modal finansial, pemberian modal bantuan kewirausahaan jenis ini cukup beragam, hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para mustahik yang menerima dana. Seperti uang tunai, *handphone*, mesin cuci, mesin jahit dan alat penunjang usaha lainnya. Sedangkan (2) modal non-finansial berupa bantuan secara moril dalam bentuk motivasi, pendidikan, pelatihan dan kajian bersama.

Dalam pengelolaan dana bantuan yang diberikan oleh RZ, mustahik berperan strategis dalam menjaga amanah karena dana tersebut merupakan dana sosial dari donatur yang diharapkan untuk dikelola secara baik.

“bantuan kewirausahaan itu kalau saya sendiri harus amanah karena memang diperuntukkan untuk perkembangan usaha. Kalau tujuannya untuk mengembangkan usaha supaya lebih maju dan meningkatkan perekonomian” Informan 4 pada tanggal 04 februari 2017

Adapun poin penting dari pendistribusian dana bantuan kewirausahaan adalah sebagai berikut:

“Tujuannya untuk mengangkat mustahik menjadi muzakki”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Maka dapat disimpulkan bahwa bantuan kewirausahaan merupakan bantuan yang diberikan oleh donatur sebagai pihak yang memiliki kelebihan harta melalui lembaga sosial RZ sebagai bentuk tanggung jawab sosial kepada masyarakat yang kurang mampu dengan memberikan bantuan berupa modal, ilmu dan pengetahuan. Tujuannya adalah untuk menambah modal, mengembangkan usaha, dan meningkatkan perekonomian. Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu mentransformasi mustahik menjadi muzakki.

Tujuan mulia RZ berkaitan dengan turunan MDGs PBB dalam *Goal ke-1 SDGs (No Poverty)* untuk mengurangi kemiskinan di segala manifestasinya 2030, dan juga *Goal ke-11 (Sustainable Cities and Communities)* untuk menjadikan kota dan pemukiman yang inklusif, aman, tangguh secara berkelanjutan, RZ merealisasikannya dalam program Senyum Mandiri. Senyum Mandiri merupakan program pemberdayaan ekonomi kecil dan mikro bagi masyarakat kurang mampu untuk mengurangi tingkat kemiskinan. Penerima manfaat dari setiap tahun mengalami peningkatan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Penerima Layanan Manfaat
Tahun 2003-2015

Tahun/ Years	Jumlah Penerima Layanan Manfaat/ Total Of beneficiaries of services and benefits					
	Senyum Sehat	Senyum Juara	Senyum Mandiri	Senyum Lestari	TOTAL	Growth
2003	9,129	2,506	227	674	12,536	-
2004	14,692	4,115	363	702	19,872	59%
2005	19,100	5,715	472	913	26,200	32%
2006	24,829	9,782	613	1,186	36,410	39%
2007	86,759	18,712	43	71	105,585	190%
2008	149,033	25,101	41,112	42,613	257,859	144%
2009	197,089	28,095	58,745	15,821	299,750	16%
2010	241,172	277,004	57,698	77,755	653,629	118%
2011	329,381	228,859	214,409	65,931	838,580	28%
2012	537,875	642,009	336,107	26,356	1,542,347	84%
2013	862,945	747,076	350,575	515,096	2,475,692	61%
2014	1,112,193	504,456	450,868	570,680	2,638,197	7%
2015	1.874.976	804.444	569.316	1,238,788	4,487,524	70%
AKUMULASI/ ACCUMULATION	5.459.173	3.297.874	2,080,548	2,556,586	13.394.181	

Sumber : *Annual report RZ, 2015*

Secara terperinci jumlah penerima berdasarkan masing-masing program pemberdayaan ekonomi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jumlah Penerima Program Senyum Mandiri

SENYUM MANDIRI	SENYUM MANDIRI		569,316
	Bantuan Wirausaha	Orang	95,612
	Gaduh Sapi dan Domba	Orang	17,587
	Pembinaan Masyarakat	Orang	416,862
	Bantuan Ekonomi Lainnya	Orang	39,255

Sumber : *Annual report RZ, 2015*

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa penerima manfaat dari program senyum mandiri mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2003 sampai tahun 2015. Data diatas menunjukkan respon masyarakat yang cukup baik terhadap realisasi program tersebut. Dalam rekap PLM (Penerima Layanan Manfaat) dari program bantuan wirausaha yang dilakukan dalam pemberdayaan

akumulasi dari Januari – Desember 2014, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Program bantuan Wirausaha 2014

NASIONAL		
NO	PROGAM	PLM
1	Pembinaan Masyarakat	311,768
2	Pelatihan Keterampilan	5,633
3	Sarana Usaha	544
4	Pemberian Modal Usaha	2,162
5	Pendampingan Bisnis	60,592
6	Pendampingan GMP	15,180
7	Penguatan Produk	3,338
8	Legalitas	858
9	Penguatan Jaringan	2,417
Total LM		402,492

Sumber : *Annual Report RZ, 2014*

Pada era persaingan global yang semakin ketat diperlukan modal besar dalam mengembangkan usaha. Modal bukan hanya berkaitan dengan finansial saja akan tetapi juga menyangkut tentang *non-finansial*. RZ hadir di tengah-tengah masyarakat sebagai lembaga filantropi penyalur dana zakat, infak, sedekah dan kebajikan lainnya melalui program-program pemberdayaan masyarakat. Kehadiran RZ menjadi titik awal kebangkitan kesadaran umat atas wajibnya si kaya untuk mengeluarkan sebagian harta kepada si miskin (orang yang tidak mampu). Lembaga filantropi ini menjadi pihak penengah dan perantara yang mempertemukan antara orang yang memiliki kelebihan harta dan mereka yang kekurangan atau membutuhkan.

Pada pola model pendistribusian tidak diterapkan sistem bagi hasil selayaknya lembaga-lembaga atau perusahaan lainnya. Akan tetapi,

RZ memberikan dana secara cuma-cuma atau dalam bentuk hibah kepada mustahik. Meskipun bantuan kewirausahaan diberikan secara gratis akan tetapi, lembaga tetap memperhatikan pengembangan SDM penerima dana. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi lembaga dalam memberikan berbagai bentuk program-program pengembangan bagi mustahik sebagai penerima dana bantuan kewirausahaan.

2. Sumber dan Jenis Dana

“bantuan kewirausahaan berasal dari CSR, *corporate* dan komunitas”. Informan 7 pada tanggal 17 maret 2017

Dana kewirausahaan merupakan dana kebajikan yang diberikan secara sukarela oleh donatur melalui RZ. Lembaga membangun kerjasama yang baik dengan berbagai elemen masyarakat sebagai wujud kepedulian sosial atas kondisi saat ini. Sumber dana berasal dari *corporate social responsibility* (CSR), *corporate*, dan kerjasama dengan komunitas.

Sedangkan jenis-jenis bantuan yang diterima mustahik adalah sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Mesin jahit, lima kali bantuan dalam bentuk uang tunai”. Informan 1 pada tanggal 02 februari 2017

Selain berupa uang tunai RZ juga memberikan bantuan berupa ilmu dengan mendatangkan pelatih yang sesuai bidangnya juga sarana pendukung usaha mustahik.

“Modal ilmu dapat banyak mbak, selain itu saya juga dapat modal berupa uang yang sudah saya terima sebanyak dua kali”. Informan 2 pada tanggal 02 februari 2017

“Modal yang diberikan ketika saya awal masuk menjadi mustahik baru, saya dapat hp mbak untuk penjualan dibidang *online*. Setelah itu

saya dapat bantuan modal berupa uang sebanyak dua kali”. Informan 3 pada tanggal 04 februari 2017

“Uang, ilmu seperti mendatangkan narasumber, pelatihan bikin-bikin sesuatu. Kalau modal saya sudah dapat dua kali bantuan”. Informan 4 pada tanggal 04 februari 2017

“Uang mbak, sudah berkali-kali saya dapat bantuan kurang lebih sudah dua puluh kali. Kalau yang terakhir sebelum saya dilepas dapat bantuan Rp. 3.000.000,00”. Informan 5 pada tanggal 06 februari 2017

“Manfaat yang diterima berupa support (materi, alat, dan modal), mustahik mendapatkan ilmu bisnis, ilmu terkait spiritual, dan ilmu organisasi”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Dapat disimpulkan dalam sebuah tabel manfaat yang diterima oleh para mustahik binaan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Modal yang Diterima Mustahik

NO	NAMA	MODAL
1	Maini	Mesin, jahit, uang tunai, pelatihan dan Pendidikan
2	Etik Purwanti	Ilmu, uang tunai, mesin cuci, pelatihan dan Pendidikan
3	Siti Rochmah	<i>Handphone</i> , uang tunai, pelatihan dan Pendidikan
4	Nur Chotimah	Uang, ilmu, pelatihan dan Pendidikan
5	Ponijem	Uang, ilmu, pengetahuan agama

Sumber: diolah penulis, 2017

3. Pelaksanaan Bantuan Kewirausahaan

Pelaksanaan bantuan kewirausahaan dilakukan secara terstruktur, pihak manajemen yang dipimpin langsung oleh fasilitator pada devisi (bidang) mandiri daya insani bekerja sama dengan relawan ekonomi. Adapun tugas dan tanggung jawab progam fasilitator adalah sebagai berikut:

“tugas fasilitator adalah pelaksana progam pemberdayaan ekonomi yang bertanggung jawab terhadap progam-progam yang telah dibuat”

Sedangkan program kerja fasilitator RZ pada bidang ekonomi sebagai berikut:

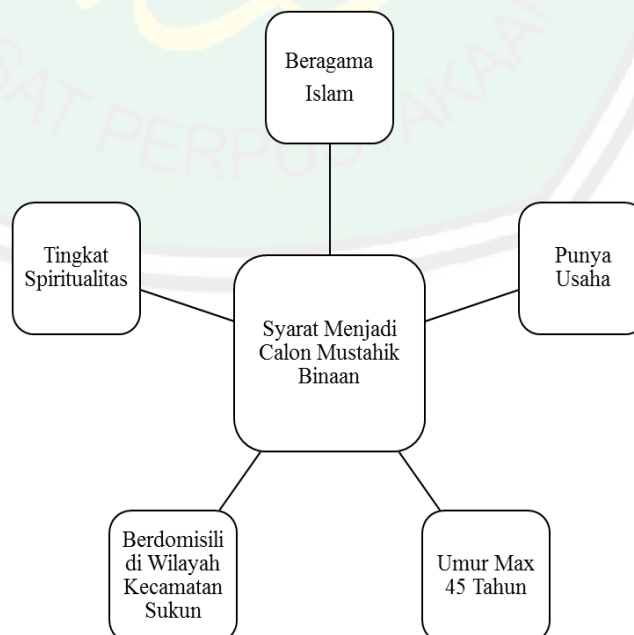
“pemberian bantuan modal usaha, sarana usaha, edukasi, pelatihan wirausaha, kunjungan wirausaha dan pendampingan”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Fasilitator melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon mustahik baru dengan proses yang cukup ketat. Pada proses rekrutmen pihak manajemen menetapkan beberapa persyaratan sebagai berikut:

“Kriteria itu pertama dia beragama Islam (muslim/muslimah), punya usaha minimal sudah berjalan tiga bulan, umur maksimal 45 tahun, tinggal di wilayah kecamatan Sukun dan diutamakan kelurahan Sukun, bersedia dibina oleh RZ. Terakhir saya juga menambahkan persyaratan dari aspek ibadah, karena saya melihat mereka yang mempunyai tingkat spiritualitas yang tinggi lebih mudah dibina dibandingkan dengan mereka yang tingkat spiritualitasnya rendah”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Hasil wawancara diatas terangkum dalam tabel berikut:

Gambar 4.5
Persyaratan Calon Mustahik Penerima Bantuan Kewirausahaan

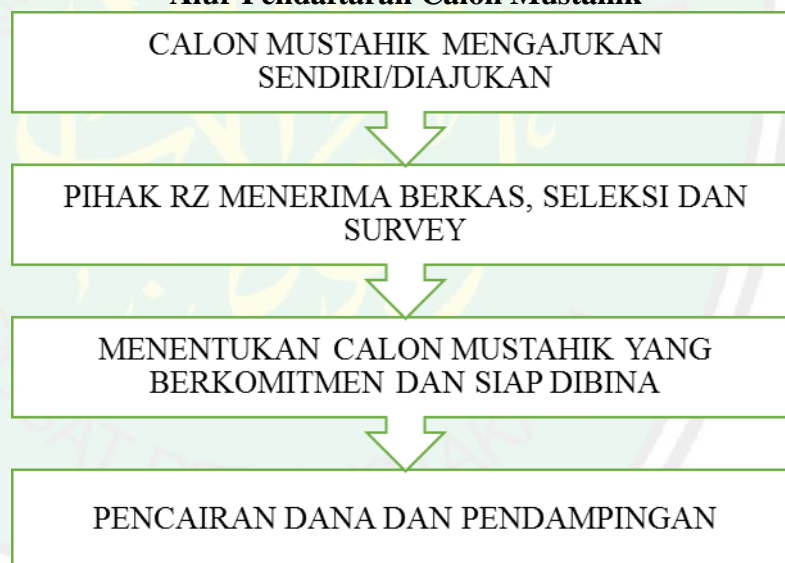


Sumber : diolah penulis, 2017

Calon mustahik melakukan pengajuan dengan dua metode, pertama calon mustahik direkomendasikan oleh rekan mustahik yang telah cukup lama bergabung dengan RZ, kedua calon mustahik mengajukan secara langsung kepada pihak RZ dengan membawa syarat-syarat sebagai berikut: kartu keluarga, KTP, keterangan jenis usaha dan surat keterangan tidak mampu.

Alur pendaftaran calon mustahik penerima modal bantuan kewirausahaan teraplikasi dalam tabel di bawah ini:

Gambar 4.6
Alur Pendaftaran Calon Mustahik



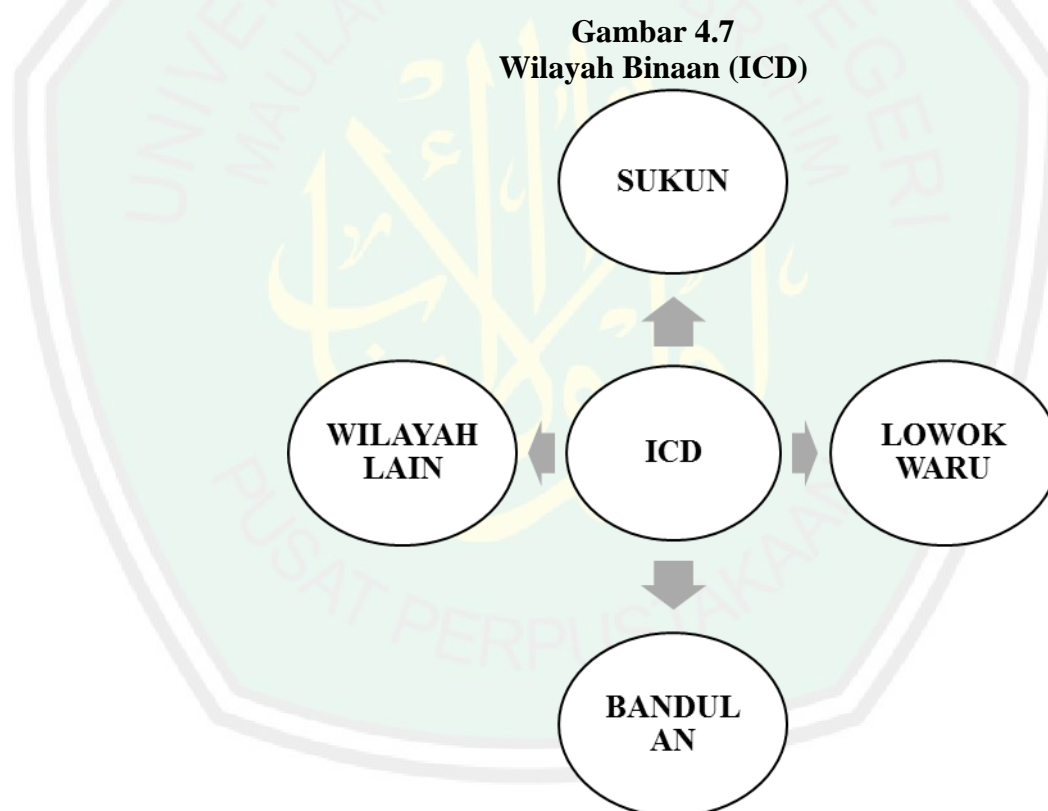
Sumber: diolah penulis, 2017

Pemberian bantuan kewirausahaan dilaksanakan melalui program ICD (*Integreted Community Development*) yaitu suatu program pemberdayaan sumber daya manusia yang terpusat pada daerah yang menjadi binaan meliputi Sukun, Bandulan, dan Lowokwaru. Akan tetapi, manajemen juga tidak membatasi bagi siapapun yang mengajukan diluar wilayah yang ditentukan selama memenuhi

persyaratan dan bersedia dibina oleh RZ dengan mengutamakan pendaftar dari wilayah binaan.

“kami ada progam ICD (*integreted community development*) pada wilayah binaan RZ yaitu Sukun, Bandulan, Lowokwaru. Tapi misalkan ada mustahik yang mencalonkan diri diluar wilayah tersebut secara langsung ke kantor asalkan memenuhi persyaratan, kami bantu dengan catatan kami mengutamakan daerah yang menjadi binaan”. Informan 7 pada tanggal 17 maret 2017

Pola pengembangan komunitas yang terintergrasi teraplikasi dalam gambar berikut:



Sumber: diolah penulis, 2017

Perbedaan bantuan yang diberikan adalah dari segi sasaran penerima, dimana lembaga hanya manerima calon mustahik yang telah mempunyai usaha, hal ini ditetapkan berdasarkan tujuan utama dari bantuan kewirausahaan adalah untuk mengembangkan usaha mustahik, sehingga bantuan kewirausahaan tidak akan terdistribusi

kepada pihak yang tidak memiliki usaha. Dari segi kajian keislaman, pola seperti ini menunjukkan bentuk perhatian RZ terhadap perkembangan usaha sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah, dan ajaran Islam yang menganjurkan untuk bekerja keras karena sejatinya kemauan yang kuat akan mengokohkan diri untuk lebih termotivasi bekerja dengan kesungguhan.

RZ memandang bahwa bantuan kewirausahaan merupakan tanggung jawab sosial lembaga terhadap kondisi perekonomian umat. Pendistribusian dilakukan secara transparansi dengan mengedepankan nilai-nilai keislaman didalamnya. Kemudian penilaian berdasarkan prinsip Islam tercermin dari salah satu syarat yang harus terpenuhi yaitu dari aspek ibadah, pihak manajemen akan melihat dari segi ibadah calon mustahik, bagaimana kedekatannya dengan Allah, bagaimana sholat, puasa dan kegiatan keagamaan lainnya yang dilakukan. Hal ini menjadi penilaian yang cukup unik dari lembaga karena RZ memandang bahwa usaha yang berkah hanya akan terwujud dari para pelaku usaha yang dekat dengan pemberi rizki (Allah).

Pelaku usaha yang memiliki cara pandang islami maka akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari. Pada khususnya pada bidang usaha yang dijalankannya, pelaku usaha dengan tingkat spiritualitasnya yang tinggi akan

menghasilkan produk-produk berkualitas, dalam artian mereka akan menjamin kehalalan dan kualitas produk yang dijual ke pasar.

4.1.3 Penerapan Pengembangan SDM di RZ

RZ telah memberikan banyak kontribusi kepada Indonesia melalui program-program unggulan yang menjadi *branding value* tersendiri bagi lembaga. Salah satu program pemberdayaan masyarakat adalah program pengembangan SDM pada bidang ekonomi. Manajemen program dilakukan langsung oleh fasilitator RZ.

1. Model pengembangan SDM

“Semacam mentoring bisnis setiap satu tahun sekali itu diadakan pelatihan mbak diluar, itu kerjasama RZ dengan PLN. Jadwal pelatihan satu bulan sekali juga ada mbak, biasanya dilaksanakan di kantor RZ. Semua program RZ bagus mbak”. Informan 1 tanggal 02 februari 2017

Untuk menunjang program pengembangan RZ bekerjasama dengan berbagai pihak salah satunya adalah PT PLN selain pelatihan dalam bentuk outdoor juga diadakan pelatihan indoor biasanya dilakukan satu bulan sekali secara rutin. Selain pelatihan dalam bentuk *soft skill*, RZ juga memberikan pelatihan dalam bentuk *hard skill*.

“Kemarin pernah ikut pelatihan membuat es cream, rolado tahu sama ada pelatihan bisnis di kantor mbak. Program pelatihan yang diminati seperti membuat *ice cream* juga pelatihan lain yang tidak memakan biaya besar serta bisa langsung dipraktikkan”. Informan 2 tanggal 02 februari 2017

Meskipun RZ memberikan dana kepada mustahik dengan sistem hibah. Akan tetapi, pihak RZ tetap memperhatikan perkembangan usaha mustahik melalui berbagai program pengembangan. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi karena pada dasarnya

motivasi sangat penting untuk menciptakan semangat baru, RZ berkomitmen tinggi untuk membangun semangat para binaan dalam berwirausaha.

“Biasanya RZ sering mengadakan pelatihan mbak di kantor seperti pelatihan mengajarkan bagaimana menaikkan omset, *branding*, memberi motivasi supaya lebih bersemangat lagi dalam berwirausaha. Kalau baru-baru ini pernah ada pelatihan membuat *ice cream* dari ubi juga mbak. Progam yang paling saya minati ya progam yang bisa langsung saya praktikkan mbak”. Informan 3 tanggal 04 februari 2017

Tingkat dukungan pihak pemberi modal sangat mempengaruhi tingkah laku atau *action* dari penerima, semakin tinggi dorongan yang diberikan maka akan memotivasi mustahik untuk lebih produktif dalam mewujudkan tujuan bantuan kewirausahaan itu sendiri.

“Saya pernah ikut pelatihan-pelatihan. Jadi tahu kalau orang buka usaha itu harus tau ilmunya seperti pelayanan kepada pelanggan, selain itu saya sekarang juga lebih tau bagaimana mengatur keuangan. Kalau pelatihan saya pernah ikut kalau teori dapat 5 kali, mentoring satu bulan dua kali pelatihan secara praktik baru satu kali. Pelatihan yang memberi motivasi, kalau pelatihan yang searah dengan jahit belum ada mbak. Saya belum bisa payet yang bikin monte-monte kecil gitu mbak. Kalau selama ini masih minta bantuan teman. Jadi kalau ilmu yang bisa langsung dipraktikkan ya ilmu manajemen itu sendiri mbak. Saya juga suka progam ngaji saya jadi paham agama selain itu saya juga suka progam yang akan diadakan RZ mbak namanya progam kunjungan ke x-binaan RZ”. Informan 4 tanggal 04 februari 2017

Mustahik secara langsung akan terbantu dari segi *support* berupa materi (organisasi, ilmu bisnis) yang tidak pernah didapat sebelumnya, alat-alat yang mendukung usaha, dan modal (uang) untuk perkembangan usaha mustahik. Selain itu, mustahik juga mampu untuk menggali potensi yang dimiliki secara mendalam artinya mustahik sangat terbantu dari segi finansial, skill dan *performance*. Antusias

mustahik dalam mengikuti setiap program yang diadakan oleh lembaga dapat dilihat dari wawancara berikut:

“Biasanya saya ikut kegiatan di kantor RZ yang diadakan tiap bulan mbak. Insyaallah saya selalu hadir. Kalau program semua bagus mbak, saya setiap ada kegiatan yang diadakan oleh RZ selalu hadir mbak, meskipun sibuk saya sempatkan untuk tidak absen, jadi misalnya besok ada kegiatan RZ saya sudah siap-siap buat bakpao malamnya supaya saya bisa ikut kegiatannya. Tapi, yang paling saya suka itu program ngaji, saya lebih adem kalau ikut kajian”. Informan 5 tanggal 06 februari 2017

Lembaga menyediakan pemateri yang kompeten pada bidangnya lebih khusus pada bidang bisnis yaitu para praktisi yang telah sukses menjalankan bisnis dengan omset puluhan bahkan ratusan juta dengan tujuan mustahik semakin termotivasi untuk menjadi wirausahawan sukses. Selain mendatangkan pelatih dari luar juga mengoptimalkan potensi dari pihak internal untuk terlibat sebagai pemateri seperti fasilitator dan juga relawan.

“model pengembangannya seperti ceramah, training dengan mendatangkan pemateri, pelatihan dalam bentuk ceramah, praktik, workshop, outdoor. Selama ini kami pernah melakukan beberapa kali pelatihan minimal satu bulan sekali seperti pelatihan motivasi bisnis, softskill, dan hard skill. Selama ini responnya bagus, mereka senang dengan program-program kami. Kalau diukur dari tingkat kehadiran bisa sampai 70 %. Semua program selama ini diminati oleh para mustahik. Kalau terkait dengan program yang paling diminati oleh mustahik seperti program pelatihan bulanan, kajian dan *outbond*. Tindak lanjutnya berupa pendampingan ke mustahik. Kami menyediakan konsultan untuk *sharing-sharing* permasalahan usaha binaan sekaligus bertugas menanyakan kekurangan dan dampak dari pelatihan tersebut. Rencana kedepannya akan kami adakan evaluasi bersama. Harapan kami para mustahik bisa menjadi muzakki juga bertambah ilmu dan lebih bermanfaat kepada orang lain”. Informan 6 tanggal 16 maret 2017

Dari wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa program pengembangan yang telah terlaksana di RZ bekerjasama dengan

beberapa pihak termasuk instansi pemerintah maupun tanpa kerjasama dengan pihak lain. Periode waktu pelaksanaan cukup beragam ada yang dilakukan tanpa periode yang ditentukan seperti pelatihan membuat *ice cream*, ada juga yang dilaksanakan secara tahunan seperti pelatihan kepemimpinan atau *leadership*. Sedangkan yang dilaksanakan pada setiap bulan berupa mentoring bisnis dan motivasi.

Sebagai lembaga filantropi berbasis Islam, isi dari materi yang disampaikan tidak jauh dari syariat Islam hal ini bisa dilihat dari tema besar yang dibahas seperti: “Berbisnis Ala Rasulullah”, “Bisnis Adalah Jihadku” selain dari segi tema yang khas dengan tema-tema islami, RZ juga memberikan tema-tema umum seperti “Kiat Menaikan Omset Sampai 500 %”. Pada saat penyampaian, pemateri mengintegrasikannya dengan konsep Islam sehingga harapan untuk menjadi *sharia social entrepreneur* dapat terwujud dengan mencontoh dari yang telah dilakukan oleh Rasulullah dan anjuran syariat.

Gambar 4.8
Progam Pengembangan SDM



Sumber : diolah penulis, 2017

Gambar 4.9
Kegiatan Pelatihan



Sumber : diolah penulis, 2017

Dengan dipandu oleh pemateri, RZ memberikan kesempatan besar kepada para mustahik untuk menyampaikan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi dan rencana strategis yang dapat ditempuh dalam persaingan yang semakin mengglobal. Selain itu, untuk menciptakan suasana yang kondusif serta menilai antusias peserta diberikan studi kasus untuk mengasah daya analisis peserta dalam mencari solusi atau pemecahan masalah secara bersama-sama. Peserta juga saling terlibat aktif dalam forum tanya jawab dan menanggapi materi yang disampaikan oleh pemateri.

Implementasi pembelajaran jarak jauh terlaksana dalam sebuah grup *whatsapp*, fasilitator memantau perkembangan binaan melalui komunikasi aktif dengan para anggota grup, adapun bentuk dari pembelajaran itu berupa anjuran untuk membuat laporan bulanan

sederhana, pemberian intruksi biasanya melalui catatan atau berupa gambar.

Kepemimpinana atau *leadership* sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi menjadi fokus dalam program pengembangan SDM, terkadang suatu program perlu dilaksanakan di tempat yang baru dengan tujuan menghilangkan kejumudan. Suasana yang baru ini akan mampu menciptakan semangat dan motivasi baru dalam berbisnis. *Adventure-learning* RZ dilaksanakan setiap satu tahun sekali sebagai upaya untuk refreshing sekaligus membekali binaan terkait ilmu-ilmu manajemen dan kepemimpinan serta melatih spiritualitas. Tujuan khusus dari *adventure learning* atau disebut *outbond* adalah menjalin silaturahmi antar anggota binaan dan memotivasi anggota untuk lebih bersemangat wirausaha secara produktif.

2. Analisis kebutuhan pelaksanaan program pengembangan

Analisis kebutuhan pengembangan dilakukan oleh RZ melalui kunjungan atau observasi langsung ke binaan. Fasilitator dengan dibantu oleh para relawan melakukan kunjungan rutin dengan minimal kunjungan satu bulan dua kali.

“Model pengukurannya kami melakukan tanya jawab dengan pihak mustahik, selain itu kami juga melakukan observasi langsung ke lapangan. Kunjungan juga dilakukan ke rumah-rumah binaan oleh para relawan yang kami sendiri menyebutnya sebagai konsultan bisnis mikro”. Informan 6 tanggal 16 maret 2017

Bagian dari kegiatan analisa kebutuhan SDM peneliti merangkumnya dalam sebuah gambar berikut:

Gambar 4.10
Kegiatan Relawan



Sumber : diolah penulis, 2017

Pada pekan pertama relawan bertugas untuk melakukan pendataan ke rumah binaan. Tujuan dari kunjungan wirausaha adalah menilai kebutuhan binaan baik pelatihan maupun saran pendukung lainnya, memberi motivasi dan juga saran kepada binaan. Selain itu juga menilai kemantapan binaan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat dari serangkaian program yang telah terlaksana dan juga menilai perkembangan usaha dari mustahik. Hal yang sama juga dilakukan pada pekan ketiga. Kunjungan wirausaha memiliki posisi penting dalam program pengembangan karena merupakan sumber referensi dan evaluasi terhadap program yang telah dan akan terlaksana di masa mendatang.

Pekan kedua merupakan taklim usaha, setelah melakukan observasi ke tempat binaan langkah selanjutnya yang ditempuh adalah melalui program sharing wirausaha yang dihadiri oleh fasilitator dan relawan. Sharing wirausaha biasanya dilakukan secara *online by whatsapp* maupun *offline* secara langsung dalam forum ini relawan menyampaikan permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh binaan (mustahik) dalam menjalankan usahanya. Selanjutnya, pekan keempat yaitu rapat komunitas yang membahas program kerja serta evaluasi program yang telah terlaksana dan yang akan dilaksanakan.

Program-program yang direncanakan dan telah terlaksana sejatinya sangat bagus dan memberikan dampak atau sinergi positif bagi perkembangan usaha mustahik, akan tetapi sangat disayangkan program tidak terlaksana secara rutin karena banyaknya kendala yang harus dihadapi. Untuk saat ini kendala terbesar tidak terlaksananya program adalah dari faktor SDM dan modal.

3. Analisa keberhasilan program pengembangan

“pengukurannya dari segi pemahaman mustahik terhadap materi yang disampaikan melalui *post test*. Selain itu, juga diukur melalui tingkat pendapatan”.

“mustahik jadi lebih tahu ilmunya, selama ini mereka menjual begitu saja tanpa tahu ilmu dasar-dasarnya seperti bagaimana pelayanan terhadap pelanggan, manajemen keuangan, pemasaran *online*”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

“Pemberdayaan itu mengubah yang awalnya *zero* menjadi *hero*, yang tidak memiliki *skill* menjadi lebih bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain”. Informan 7 tanggal 17 maret 2017

Identifikasi keberhasilan program menjadi tolak ukur yang perlu diperhatikan, program dinilai berhasil ketika peserta telah mampu mengaplikasikannya. Banyak metode yang bisa diterapkan oleh suatu lembaga dalam menilai tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Salah satunya melalui *post test*. Implementasi RZ dalam menilai keberhasilan program adalah melalui *post test*, dilakukan untuk menguji seberapa besar tingkat pemahaman mustahik dan menilai potensi untuk diaplikasikan. Selain itu, pihak lembaga juga mengukur dari tingkat pendapatan dari hasil usaha yang dijalankannya. Hal ini berarti semakin tingginya tingkat pendapatan menunjukkan bahwa program telah berhasil dan berdampak ke penghasilan para mustahik. Akan tetapi, jika pendapatan menurun atau terbilang stagnan diperlukan evaluasi ulang untuk menilai kekurangan-kekurangan program yang telah dijalankan.

Evaluasi sangat penting sebagai perencanaan program kedepan, tanpa evaluasi program cenderung hanya berpihak kepada pembuat program. Padahal, sejatinya suatu program akan berhasil ketika sudut pandang tersebut diarahkan kepada sasaran yang dituju yang tidak lain adalah mustahik itu sendiri.

Keberhasilan program dapat dinilai dari tingkat kemampuan dan perilaku sasaran program. Tingkat kemampuan mustahik diukur dari dampak yang mereka rasakan sejak adanya pengembangan seperti kemampuan pembukuan, kemampuan pemasaran *online*, kemampuan

model pelayanan yang ramah ke konsumen, kemampuan membangun *link* dan kemampuan melaksanakan ibadah wajib dengan rutin. Dari segi perilaku misalnya tidak berhutang kepada bank ribawi, tidak memakai bahan-bahan berbahaya dan mengandung unsur haram dalam produknya, aktif mengikuti kajian-kajian keislaman dan berbagai bentuk perilaku yang dapat diindra oleh penilai.

4.1.4 Implikasi Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik

1. Kemandirian mustahik

Definisi kemandirian menurut mustahik adalah sebagai berikut:

“mandiri itu bisa usaha sendiri, punya modal juga sendiri”
informan 1 pada tanggal 02 februari 2017

“mandiri itu punya penghasilan sendiri, sudah terlepas dari menerima bantuan finansial”. Informan 2 pada tanggal 02 februari 2017

“mandiri itu bisa berdiri sendiri artinya tidak tergantung sama yang lain”. Informan 3 pada tanggal 04 februari 2017

“mandiri finansial tidak tergantung dengan orang lain”. Informan 4 pada tanggal 04 februari 2017

“mandiri tidak tergantung bantuan, dan bisa usaha sendiri”. Informan 5 pada tanggal 06 februari 2017

Mandiri menurut perspektif mustahik adalah mereka yang tidak bergantung dengan orang lain, terlepas dari bantuan finansial, usaha milik pribadi, modal dari diri sendiri dan penghasilan yang meningkat. Mandiri bukan berarti terlepas dari segalanya karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lainnya. Untuk itu pemahaman mandiri lebih dikhususkan pada kemandirian secara finansial bukan kemandirian dalam dukungan moril (nonfinansial).

Pada dasarnya standar mandiri yang ditetapkan RZ adalah sebagai berikut:

“kalau mandiri menurut kami ya ketika pendapatan mereka memenuhi batas nisab”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017
 “ya kalau tolak ukurnya pertama dilihat dari segi finansial apakah sudah meningkat atau belum, kemudian keagamaan, artinya tidak merokok dan bagaimana dia sholatnya, juga mengukur dari kemampuan mustahik untuk menyisihkan rezeki untuk orang lain dan yang terakhir program dikatakan berhasil ketika mereka yang awalnya mustahik berubah menjadi muzakki”. Informan 7 pada tanggal 17 maret 2017

Melalui wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ukuran keberhasilan program pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Finansial

Seberapa besar program mempengaruhi tingkat pendapatan mustahik yang dapat diukur dari kondisi rumah (kemampuan renovasi), kemampuan membayar hutang, kemampuan membayar biaya sekolah anak dan lain sebagainya.

“Ya kalau dulu mbak saya ngobras diluar tapi kalau sekarang ngobras bisa saya kerjakan di rumah sendiri. 1.000.000 mbak sebelum bergabung, setelah bergabung bersihnya 1.500.000-2.000.000 tergantung pesenan sih mbak. Soalnya kan jahit ya mbak”. Informan 1 tanggal 02 februari 2017

“Penghasilan bersih jadi nambah awalnya 800.000 menjadi 1.100.000”. Informan 2 tanggal 02 februari 2017

“Sebelum bergabung pendapatan saya sebesar 200-300 ribu per bulan sejak bergabung mencapai 500-800 ribu per bulannya. Saya jadi punya *stock* sekarang ini”. Informan 3 tanggal 04 februari 2017

“Sebelum dibina pendapatan bersih mencapai 400 ribu per bulan, adapun setelah dibina sebesar 600 ribu per bulan”. Informan 4 tanggal 04 februari 2017

“Pendapatan bersih sebelum bergabung hanya 75.000 per bulan mbak setelah dibina RZ bersihnya sebanyak 2.500.000 per bulan”. Informan 5 tanggal 06 februari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan hasil menunjukkan bahwa mustahik telah memenuhi standar mandiri finansial sebagaimana yang telah ditetapkan oleh RZ.

2. Spiritual

Seberapa besar program berdampak terhadap tingkat spiritualitas mustahik. RZ memberikan program pembinaan intensif bagi mustahik dalam wilayah binaan ICD melalui kajian rutin setiap minggunya. Pengukuran dapat dilakukan dari intensitas membaca Al-Qur'an, shalat, dan kajian-kajian rutin lainnya.

“Dulu saya sering bolong-bolong mbak shalatnya, alhamdulillah sekarang sudah rutin. Ikut kajian juga di ibu Khalifah, tahlilan juga mbak rasanya jadi tambah tenang ndak bingungan terang begitu mbak”. Informan 1 tanggal 02 februari 2017

“Sebelum bergabung sih mbak saya juga baca-baca Qur'an tapi sekarang jadi ada tambahan tausiahnya itu mbak”. Informan 2 tanggal 02 februari 2017

“Kalau segi ibadah banyak ilmu yang didapat lebih khusus ilmu agama tentang sunnah, akidah dan fikih”. Informan 3 tanggal 04 februari 2017

“Saya juga lebih rajin ikut kajian-kajian yang diadakan RZ. Semakin bersemangat untuk beribadah, yang belum terlaksana sampai sekarang adalah ibadah sunnah dan tadarus Qur'an”. Informan 4 tanggal 04 februari 2017

“Paling saya suka itu program ngaji, saya lebih adem kalau ikut kajian. Hati lebih tenang dan shalat semakin rajin, kalau dulu saya ndak shalat mbak tapi sekarang alhamdulillah jadi tambah rajin shalatnya. Kalau saya ninggalin shalat hati itu ada yang gimana gitu mbak. Saya jadi mengerti agama jauh lebih baik dibandingkan sebelum bergabung di RZ. Saya juga bisa menutup utang ke bank (ribawi). Informan 5 tanggal 06 februari 2017

Dari hasil wawancara diatas mustahik telah layak dikatakan sebagai mandiri secara spiritual, dengan melihat berbagai perubahan yang dialami.

3. Sosial

Dari segi sosial RZ mengukur dari kemampuan mustahik dalam menyisihkan sebagian harta yang dimiliki untuk diberikan kepada orang lain yang kurang mampu dalam hal ini tingkat ketiga merupakan tingkatan tertinggi dari sebelumnya. Pada level ini mustahik telah layak untuk disebut sebagai muzakki.

“Infaqnya lebih rajin mbak saya bantu-bantu orang yang sudah tua-tua itu (lansia) termasuk janda mbak”. Informan 1 tanggal 02 februari 2017

Pendapatan yang meningkat memudahkan informan 1 untuk berbagi dengan sesama lebih khususnya kepada lansia dan janda. Berbeda dengan informan 2 sebelum dan sesudah bergabung tetap menyisihkan harta yang dimiliki untuk disumbangkan ke masjid-masjid.

“Kalau saya infaq ke masjid-masjid masih tetap dilaksanakan mbak sebelum dan sesudah bergabung dengan RZ”. Informan 2 tanggal 02 februari 2017

Informan 3 dan 4 dengan kemampuan yang ada tetap mengusahakan untuk membantu orang lain meskipun dengan jumlah yang sedikit.

“Saya jadi bisa berbagi dengan sesama mbak, meskipun dengan jumlah yang tidak banyak”. Informan 3 tanggal 04 februari 2017

“Inshaallah masih membantu sedikit mbak”. Informan 4 tanggal 04 februari 2017

Informan 5 merasakan dampak yang cukup besar sejak bergabung dengan RZ. Selain dari segi finansial dan spiritual juga berpengaruh terhadap segi sosial.

“Sebelum bergabung belum ada kemampuan untuk berbagi dengan orang lain. Setelah bergabung alhamdulillah bisa menyisihkan harta untuk para janda dan masjid”. Informan 5 tanggal 06 februari 2017

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh mustahik baik yang telah mandiri maupun yang belum telah mandiri secara sosial yaitu dengan melihat tingkat kemampuan untuk berbagi dan menyisihkan sebagian harta kepada yang membutuhkan.

2. Dampak pengembangan SDM terhadap kemandirian mustahik

“perubahannya dilihat dari perubahan *mindset* itu sendiri. Mustahik yang awalnya tidak tahu menjadi tahu, yang tidak memiliki motivasi jadi termotivasi dan yang tidak bersemangat menjadi bersemangat” Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Progam yang baik sejatinya adalah progam yang berdampak dan bermanfaat serta memberi efek positif pada aktivitas yang akan dilaksanakan. Perubahan dapat diukur dengan dua cara: penilaian terhadap pemahaman dan perilaku mustahik. Kedua aspek tersebut memiliki hubungan yang erat antara keduanya, ketika mustahik memahami materi yang disampaikan maka akan berdampak dari perilakunya. Perubahan dapat dilihat dari tata cara mustahik berjualan, tata cara pelayanan kepada pelanggan, mencatat pengeluaran dan pemasukan sederhana, peningkatan ibadah ritual seperti sholat lima waktu dan tambahan ibadah sunah, menghargai waktu dengan disiplin. Selain itu

program pengembangan ini juga meningkatkan motivasi mustahik sehingga memberikan efek positif berupa semakin bertambahnya semangat untuk berusaha. Hal serupa juga dirasakan melalui bertambahnya khasanah keilmuan yang didapat.

Banyak sekali indikator yang mengindikasikan dampak pengembangan terhadap kemandirian mustahik seperti yang disampaikan dalam hasil wawancara berikut :

“saya jadi tahu banyak ilmu mbak, seperti bagaimana cara pembukuan keuangan, cara memasarkan produk, punya *link* yang banyak, saya juga jadi punya semangat dan motivasi untuk meningkatkan target penghasilan. Selain itu saya juga tambah rajin sholat mbak sudah tidak bolong-bolong lagi kayak dulu”. Informan 1 pada tanggal 02 februari 2017

“dampaknya kalau dari segi ilmu dan pengetahuan alhamdulillah banyak ya mbak, saya jadi lebih tau bagaimana menggali potensi diri dan ilmu-ilmu bisnis lainnya”. Informan 2 pada tanggal 02 februari 2017

“dampaknya Alhamdulillah omset jadi naik mbak, sejak ada pelatihan kurang lebih naik 40% mbak. Saya jadi tau banyak ilmu termasuk ilmu pemasaran dan juga pembukuan keuangan sederhana”. Informan 3 pada tanggal 04 februari 2017

“pelayanan ke pelanggan jadi lebih ramah, menghitung keluar masuk uang jadi bisa mbak, saya juga lebih rajin ikut kajian-kajian yang diadakan RZ. Dulu bikin kancing harus keluar sekarang bisa dilakukan dirumah”. Informan 4 pada tanggal 04 februari 2017

“tidak ada dampak ya mbak, tapi saya sudah bisa pembukuan, pemasaran, ilmu pengetahuan juga nambah mbak”. Informan 5 pada tanggal 06 februari 2017

Diantara dampak yang dirasakan oleh mustahik sejak mengikuti serangkaian program pengembangan adalah sebagai berikut:

Sejak mengikuti program pengembangan RZ ibu Maini selaku informan 1 mampu untuk melakukan pembukuan secara sederhana

untuk dilaporkan kepada pihak RZ terkait dengan pengeluaran dan pemasukan selama beroperasi. Laporan keuangan sederhana tersebut menjadi ukuran seberapa besar mustahik mampu melakukan penjualan dan menilai kelayakan sebagai calon x-binaan. Hal yang sama juga dirasakan oleh informan 2, 3, 4 dan informan 5.

Selain itu, dari aspek pemasaran informan juga mendapatkan ilmu pemasaran *online* dan *offline* sebagai sarana untuk menjual produk-produk secara cepat dan tepat, ilmu pelayanan ke pelanggan juga dirasakan oleh informan 4. Cara pemasaran tersebut menjadi cara efektif untuk mendapatkan pelanggan setia.

Potensi terbesar dalam hidup adalah datang dari diri sendiri, penggalan potensi diri sangat penting dalam menunjang prestasi. Hal ini dirasakan oleh informan 2 yang sekarang mengetahui potensi terbesar dalam hidupnya sejak mengikuti program pengembangan yang diadakan satu bulan sekali secara rutin.

Dari segi finansial mustahik telah mampu meningkatkan perekonomian keluarga, program pengembangan memberikan banyak perubahan sebagaimana yang dirasakan oleh informan 3 dengan penghasilan mencapai 40 % setelah mengikuti beberapa kali program pengembangan.

Aspek spiritualitas juga menjadi perhatian khusus program ini, terlebih lembaga merupakan lembaga filantropi Islam berbasis

zakat harus memperhatikan perkembangan mustahik melalui kajian-kajian keislaman dan materi bisnis yang dipadukan dengan konsep Islam. Adapun dampaknya adalah meningkatnya motivasi untuk mengkaji Islam dan juga intensitas sholat yang meningkat sebagaimana yang dirasakan oleh informan 1 dan 4.

Ilmu pengetahuan memiliki posisi yang penting dalam upaya meningkatkan taraf berpikir manusia, semakin meningkatnya ilmu pengetahuan berpengaruh terhadap pengelolaan bisnis yang sedang dijalankan. Sejak program berlangsung mustahik mengalami perubahan berupa meningkatnya ilmu dan pengetahuan lebih khusus pada ilmu yang berkaitan dengan bisnis di era globalisasi. Melalui serangkaian program pengembangan SDM telah mampu meningkatkan motivasi dan semangat para mustahik dalam mencari nafkah halal yang penuh keberkahan untuk keluarga.

Adapun *follow up* atau tindak lanjut dari program yang telah terlaksana adalah :

“tindak lanjutnya berupa pendampingan ke mustahik. Kami menyediakan konsultan untuk sharing-sharing permasalahan usaha binaan sekaligus bertugas menanyakan kekurangan dan dampak dari pelatihan tersebut. Rencana kedepannya akan kami adakan evaluasi bersama. Harapan kami para mustahik bisa menjadi muzakki juga bertambah ilmu dan lebih bermanfaat untuk orang lain”. Informan 6 pada tanggal 16 maret 2017

Sebagai lembaga filantropi tugas RZ bukan saja terbatas pada penyaluran dana kepada mustahik saja, akan tetapi kegiatan terus berlanjut sampai kemudian tujuan dari modal bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM dapat diwujudkan.

Untuk itu, sebagai langkah lanjutan dari program pengembangan diberikan suatu program follow up untuk meninjau bagaimana perkembangan mustahik pasca program dilaksanakan. Bentuk dari *follow up* berupa pendampingan dengan menunjuk konsultan bisnis yang tidak lain adalah relawan itu sendiri. Konsultan bertugas untuk mengajukan pertanyaan kepada mustahik seputar pribadi dan usaha serta harapan dari mustahik terhadap program selanjutnya.

Tingkat dukungan pihak pemberi modal sangat mempengaruhi tingkah laku atau *action* dari penerima, semakin tinggi dorongan yang diberikan maka akan memotivasi mustahik untuk lebih produktif dalam mewujudkan tujuan bantuan kewirausahaan itu sendiri. Mustahik secara langsung akan terbantu dari segi *support* berupa materi (organisasi, ilmu bisnis) yang tidak pernah didapat sebelumnya, alat-alat yang mendukung usaha, dan modal (uang) untuk perkembangan usaha mustahik. Selain itu, mustahik juga mampu untuk menggali potensi yang dimiliki secara mendalam artinya mustahik sangat terbantu dari segi finansial, skill dan *performance*.

Lebih khusus *support* bukan hanya untuk mendapatkan laba duniawi saja bahkan RZ juga memberikan ilmu terkait spiritual. Hal tersebut penting untuk menciptakan para wirausahawan yang memiliki religiusitas yang tinggi agar mendapatkan keberkahan dunia dan akhirat dalam bisnis yang dijalankannya. Kegiatan untuk

membekali para wirausahawan muslim yang tidak lain adalah mustahik itu sendiri tentang tambahan keilmuan Islam dilakukan setiap pekan yaitu pada hari kamis. RZ mendatangkan pemateri yang akan membina binaan menjadi *syariah enterpreneur* yang memahami hukum-hukum muamalah dalam menjalankan usaha yang dirintisnya di wilayah Sukun.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Sistem Pendistribusian Progam Bantuan Kewirausahaan

Modal bantuan kewirausahaan merupakan salah satu jenis modal yang diberikan secara memberdaya hal ini merupakan salah satu wujud pengelolaan zakat produktif yang dilakukan oleh RZ sebagai lembaga filantropi yang mempertemukan antara si kaya dan si miskin. Zakat merupakan kewajiban setiap muslim untuk mengeluarkan sebagian hartanya, dari segi sosial keberadaan zakat sangat membantu memperbaiki kondisi ekonomi masyarakat kurang mampu. Sebagaimana disampaikan oleh Afzllurrahman (1995) dalam Sudirman (2007:4-5) menjelaskan bahwa kelebihan ajaran zakat dibandingkan aspek-aspek lain dari rukun Islam adalah bahwa zakat memiliki dimensi sosial yang kental. Ajaran ini menegaskan bahwa harta berlebih harus digunakan untuk mencari kebajikan, kebenaran, kesejahteraan masyarakat dalam bentuk sumbangan dan bantuan kepada orang yang sudah tak mampu menjamin kebutuhannya sendiri. Cara terbaik bagi orang yang berlebihan harta adalah mengulurkan tangannya kepada

orang-orang miskin. Kebajikan ini diakui sebagai salah satu ajaran moral tertinggi dalam Islam.

Pola pendistribusian dana bantuan kewirausahaan menggunakan pola produktif tradisional dan pola produktif kreatif. Menurut (Inoed, 2005:3) Produktif tradisional adalah zakat yang diberikan dalam bentuk barang-barang produktif, dimana dengan menggunakan barang-barang tersebut, para mustahik dapat menciptakan suatu usaha. RZ memberikan barang-barang produktif tradisional kepada mustahik untuk menunjang keberlangsungan usaha seperti mesin cuci, mesin jahit, gerobak dan etalase.

Sedangkan pendistribusian zakat secara produktif kreatif adalah zakat yang diwujudkan dalam bentuk pemberian modal bergulir, baik untuk permodalan proyek sosial, seperti pembangunan sosial, sekolah, sarana kesehatan atau tempat ibadah maupun sebagai modal usaha untuk membantu atau bagi pengembangan usaha para pedagang atau pengusaha kecil. Pemberian modal pada jenis ini adalah dengan memberikan modal secara bergulir sesuai dengan kebutuhan dari penerima manfaat dengan memberikan skala prioritas sebagai acuan pendistribusian dana. Tujuan dari penerapan model seperti ini adalah untuk memberikan keadilan dan pemerataan pendistribusian sehingga tingkat perekonomian dapat meningkat dan kemiskinan semakin berkurang.

Melalui skala prioritas RZ menetapkan penerima secara selektif berdasarkan seleksi yang ketat dan terukur dengan baik. Target penerima modal bantuan kewirausahaan di RZ telah memenuhi salah satu dari 8 kriteria sebagaimana pembagian zakat dilakukan secara horizontal atau merata kepada

kelompok yang berhak menerima zakat, yaitu delapan kelompok yang disebutkan di ayat zakat (Al-Ba'iy, 2006: 125).

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ
اللَّهِ وَإِنَّ السَّبِيلَ فَرِيضَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٦٠)

60. *Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.*

Berdasarkan observasi di lapangan RZ telah mendistribusikan dana bantuan kewirausahaan sesuai dengan ketentuan syariat. Realisasi progam terjalin dengan adanya kerjasama oleh berbagai elemen masyarakat termasuk menjalin kerjasama dengan pihak *corporate*, CSR dan komunitas karena pada dasarnya perusahaan atau suatu lembaga berdiri memerlukan berbagai dukungan dari berbagai sisi baik internal maupaun eksternal perusahaan dengan tujuan untuk mempercepat realisasi pencapaian visi dan misi perusahaan sebagaimana Djakfar (2012: 217) menyebutkan dewasa ini, tidak cukup bagi perusahaan hanya mengfokuskan pertumbuhan ekonomi semata, tetapi dibutuhkan sebuah paradigma baru di bidang bisnis dengan jalan mengsinergikan berbagai kekuatan di dalam lingkaran perusahaan (internal) dengan kekuatan di luar perusahaan (eksternal).

4.2.2 Penerapan Pengembangan SDM di RZ

Identifikasi kebutuhan progam pengembangan dilakukan dengan observasi langsung dan tanya jawab kepada penerima manfaat. Informasi kebutuhan tersebut dapat digali dengan banyak cara, adapun cara yang diterapkan oleh RZ

sesuai yang disampaikan oleh Meldona (2009) dalam bukunya yang menyebutkan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam menilai kebutuhan program pengembangan yaitu meliputi: Observasi di lapangan, mengumpulkan permintaan pelatihan dari para manajer, mengadakan wawancara dengan target peserta, atasan karyawan yang bersangkutan, bawahannya atau temannya, diskusi kelompok dan banyak cara lainnya yang dapat dilakukan tergantung dari kebijakan suatu organisasi.

Model pemberdayaan di RZ yang diterapkan sama seperti halnya yang disampaikan oleh Jusmaliani (2011) yaitu dengan metode presentasi, intruksi yang dipandu, pembelajaran jarak jauh dan *adventure learning*. Secara keseluruhan penerapan pengembangan SDM untuk para mustahik sudah cukup baik dan optimal. Hal tersebut sebagaimana yang dirasakan oleh para mustahik yaitu dengan meningkatnya pengetahuan, *hard skill*, *soft skill* dan *syariah competence*.

Penerapan program pengembangan bagi mustahik di RZ dilakukan dengan cara-cara yang terorganisir. RZ melakukan perencanaan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan usaha mustahik selanjutnya setelah melakukan proses perencanaan langkah yang ditempuh oleh lembaga yaitu mengimplementasikan dalam bentuk pelaksanaan program. Tidak berhenti pada pelaksanaan saja, RZ melakukan evaluasi keberhasilan program melalui observasi dan tanya jawab langsung kepada pihak mustahik yang telah mengikuti program. Proses terakhir dari evaluasi adalah *action* dari ilmu yang didapat. Model seperti ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Fahmi (2014) bahwa manajemen *training* didahului dengan perencanaan (*plan*), selanjutnya proses pelaksanaan

training dapat dilaksanakan secara *in house* atau di luar kantor. Tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi *training* serta aktivitas-aktivitas yang diperlukan guna membuatnya lebih baik. Selanjutnya roda PDCA dapat diputar sehingga bermuara pada “*continous improvement*” atau pengembangan yang berkesinambungan.

Efektivitas program yang telah diterapkan di RZ sebagaimana yang disampaikan oleh Hartatik (2014) bahwa suatu program penting untuk diadakan suatu evaluasi sebagai acuan terhadap program selanjutnya. Program pengembangan dinilai efektif ketika memenuhi kelima tingkatan yaitu : *reaction*, *learning*, *behaviors*, *organizational result*, dan *cost affectivity*.

1. *Reaction*

Merupakan opini mustahik terhadap program pengembangan melalui pelatihan, *reaction* peserta dapat dinilai dari kehadiran dalam mengikuti program. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bapak Rudeq selaku fasilitator RZ pada tanggal 16 maret 2017 pukul 09.35 WIB menyebutkan bahwa tingkat kehadiran peserta dalam setiap program pengembangan yang dilaksanakan bisa mencapai 70 % dalam forum tersebut peserta cukup antusias dalam menanggapi pertanyaan yang dilontarkan oleh pemateri.

Reaction juga dapat dinilai dari respon mustahik terhadap program pengembangan. Peserta merasa puas dengan program-program yang dilaksanakan oleh RZ lebih khusus program kajian keislaman karena dapat menambah wawasan pengetahuan Islam, program *outbond* juga menjadi

salah satu program favorit yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali karena didalam program ini peserta diajarkan banyak hal termasuk diantaranya adalah kepemimpinan, kajian bisnis, kegiatan keagamaan yang dapat mendukung peningkatan spiritualitas peserta, dan yang terpenting adalah motivasi.

2. *Learning*

Learning berkaitan dengan tingkat pemahaman mustahik terhadap ilmu dan pengetahuan yang didapat dari program yang telah terlaksana juga berkaitan dengan penguasaan konsep dan keterampilan. Seperti penguasaan konsep pelayanan kepada pelanggan, penguasaan terhadap media sosial sebagai sarana pemasaran produk dan pelajaran berharga bahwa berwirausaha tidak hanya sebatas mencari keuntungan dunia akan tetapi juga untuk mencari keberkahan dunia dan akhirat.

3. *Behaviors*

Ilmu tanpa praktik tidak akan memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan usaha. Oleh karena itu, pada tingkatan *behavior* mustahik telah mengalami perubahan performansi atau perilaku yang lebih baik dari sebelumnya. Transformasi mustahik dapat dilihat dari peningkatan finansial, keilmuan, spiritual dan sosial.

4. *Organizational Result*

Merupakan tingkatan keempat dalam penilaian efektivitas program. Pada tingkat ini dinilai produktivitas mustahik setelah mengikuti program secara berkala. Sebagaimana wawancara yang telah peneliti lakukan kepada

pihak mustahik bahwa banyak sekali dampak yang dirasakan setelah mengikuti program secara rutin.

5. *Cost Affectivity*

Cost affectively menilai perbandingan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk program pengembangan apakah lebih kecil atau lebih besar dibandingkan terhadap biaya yang timbul dari permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Melihat dampak yang telah dirasakan secara positif oleh mustahik maka permasalahan yang dihadapi sejatinya telah mampu teratasi melalui program pengembangan karena itu besarnya biaya yang dikeluarkan lebih kecil dibandingkan dengan biaya sebelum mengikuti program.

RZ memposisikan ilmu pengetahuan sebagai suplemen pokok yang mampu menjadikan mustahik meningkatkan kemampuan berpikir dan bertindak. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sinn (2006) bahwa ilmu memiliki kedudukan yang tinggi, dengan bertambahnya ilmu akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Konsep pelatihan yang diterapkan di RZ sejatinya berkaitan dengan ayat berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ

انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Mujadilah : 11)

Selain memiliki keahlian *soft skill*, mustahik juga dibekali dengan *hard skill* dan yang menarik pada program pengembangan juga terdapat program pengasahan *syariah competence* dalam bentuk majelis hikmah. *Syariah competence* yang dimiliki oleh penerima dana kewirausahaan tercermin dari sikap atau perilaku mustahik terhadap pelanggan yaitu berupa pelayanan optimal dengan keramahan dan rasa menghargai. Sedangkan *ukhuwah islamiyah* terapkan dari program silaturahmi pada setiap bulannya dengan sistem *rolling* mengunjungi satu rumah ke rumah lainnya, biasanya juga diagendakan acara pada setiap kunjungan. Silaturahmi dilakukan dengan mengunjungi para binaan pada wilayah ICD. Rencana selanjutnya juga akan diterapkan kunjungan ke x-binaan RZ. Program seperti ini penting untuk menjalin kerjasama antar binaan sekaligus sebagai wadah atau tempat untuk saling sharing permasalahan yang dihadapi selama berwirausaha. Sehingga pada diri masing-masing tercipta kekeluargaan dan rasa memiliki satu sama lainnya.

Mustahik juga memahami bagaimana bermuamalah secara islami lebih khusus bermuamalah pada bidang ekonomi, meskipun saat ini masih ada binaan yang berhutang kepada bank ribawi, harapannya dengan program kajian setiap

minggunya mampu mengokohkan akidah dan menjadikan Islam sebagai poros kehidupan sehingga terlahir *sharia entrepreneur* sejati.

Secara keseluruhan penerapan program pengembangan dalam mengasah kemampuan mustahik termasuk kedalam pengelolaan SDI yang islami sesuai dengan yang disampaikan oleh Jusmaliani (2011) yaitu tujuan pengembangan bukan hanya untuk meningkatkan ketrampilan kerja akan tetapi juga sebagai media pembentukan karakter islami.

4.2.3 Implikasi Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM Sebagai Upaya Mewujudkan Kemandirian Mustahik

Pemberian program bantuan kewirausahaan kepada mustahik merupakan rangkaian dari agenda besar RZ dalam bentuk program “Big Smile” melalui optimalisasi zakat, infak, shadaqah, serta sumber filantropi lainnya merupakan lanjutan dari merangkai senyum Indonesia yang telah dimulai sejak tahun 2010 - 2011 melalui program-program pemberdayaan terpadu. Pemberian modal bantuan kewirausahaan tidak menggunakan pola konsumtif akan tetapi sebagai upaya mewujudkan kemandirian dari mustahik RZ memberdayakan penerima manfaat melalui program pengembangan SDM.

Penyeleksian merupakan salah satu tahapan sebagai penentu mustahik yang siap dibina, mereka yang lolos adalah yang memiliki keunggulan baik dari segi usaha maupun dari segi kepribadian. Segi usaha bermakna mustahik telah memiliki usaha yang berjalan minimal 3 bulan, dalam perpektif RZ mustahik dinilai tidak menggantungkan hidup kepada orang lain dan siap untuk mengembangkan usaha yang dimiliki. Sedangkan dari segi kepribadian mustahik

memiliki keunggulan pribadi seperti jujur dan amanah dalam perpektif fasilitator RZ dapat dinilai dari ibadah atau kedekatan dengan Allah seperti: rajin sholat dan mengikuti kajian-kajian keislaman.

Konsep pengembangan SDM yang teraplikasi di RZ sesuai dengan pendapat Syafi'i (2004:114) bahwa Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya. Islam menganjurkan umatnya untuk mencari rizki sebagaimana firman Allah SWT

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: "Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Tolak ukur kemandirian mustahik teraplikasi dari berbagai dampak (finansial, spiritual dan sosial) yang telah dirasakan oleh mustahik sejak mendapatkan bantuan serta mengikuti progam pengembangan secara intensif. Progam pengembangan berperan aktif dalam mendukung kemandirian mustahik, mustahik secara mandiri telah dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan pembukuan keuangan sederhana
2. Kemampuan pemasaran (*online* atau *offline*)
3. Kemampuan pelayanan pelanggan secara tepat

4. Kemampuan menghasilkan laba diatas rata-rata
5. Kemampuan memotivasi diri
6. Kemampuan spiritual
7. Kemampuan sosial

Kemandirian yang diajarkan Rasulullah SAW tiada lain bertujuan untuk membentuk pribadi-pribadi muslim menjadi pribadi kreatif, mau berusaha dengan maksimal, pantang menyerah dan pantang menjadi beban orang lain, mampu mengembangkan diri, dan gemar bersedekah dengan harta yang didapatkannya (Gymnastiar, 2005:26). Kondisi diatas sesuai dengan kriteria mandiri yang disampaikan oleh Sumudiningrat (2002) bahwa kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai dengan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang dimiliki.

Kemandirian mustahik juga dapat dinilai dari kemampuan menilai kelemahan dan kelebihan serta ancaman dan peluang yang sedang dihadapi seperti halnya dalam menghadapi ancaman rendahnya minat pembeli untuk membeli barang yang sedang dijual mustahik mencoba untuk menjual produk lain yang dinilai banyak menarik minat pembeli. Selain itu, mustahik juga rajin mendatangi majelis-majelis ilmu yang akan menambah wawasan pengetahuan tentang bisnis. Sejatinya penerapan bantuan kewirausahaan berbasis pengembangan SDM telah mampu mewujudkan kemandirian mustahik. Meskipun masih banyak

kekurangan-kekurangan program harapan kedepan program teralisasi dan mampu meningkatkan output binaan mandiri sesuai dengan target dari lembaga.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Sistem Pendistribusian Progam Bantuan Kewirausahaan

Modal bantuan kewirausahaan merupakan salah satu jenis modal yang diberikan secara memberdaya hal ini merupakan salah satu wujud pengelolaan zakat produktif yang dilakukan oleh RZ sebagai lembaga filantropi yang mempertemukan antara si kaya dan si miskin. Pola pendistribusian dana bantuan kewirausahaan menggunakan pola produktif tradisional dan pola produktif kreatif.

Progam senyum mandiri memberikan dana bantuan kewirausahaan kepada mustahik berupa modal finansial maupun modal nonfinansial. (1) Modal finansial, pemberian modal bantuan kewirausahaan jenis ini cukup beragam, hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para mustahik yang menerima dana. Seperti uang tunai, *handphone*, mesin cuci, mesin jahit dan alat penunjang usaha lainnya. Sedangkan (2) modal non-finansial berupa bantuan secara moril dalam bentuk motivasi, pendidikan, pelatihan dan kajian bersama.

2. Pengembangan SDM di RZ

Identifikasi kebutuhan progam pengembangan dilakukan dengan observasi langsung dan tanya jawab kepada penerima manfaat. Model pemberdayaan di RZ yang diterapkan sama seperti halnya yang disampaikan oleh Jusmaliani (2011) yaitu dengan metode presentasi, intruksi yang dipandu,

pembelajaran jarak jauh dan *adventure learning*. Secara keseluruhan penerapan pengembangan SDM untuk para mustahik sudah cukup baik dan optimal. Hal tersebut sebagaimana yang dirasakan oleh para mustahik yaitu dengan meningkatnya pengetahuan, *hard skill*, *soft skill* dan *syariah competence*.

Penerapan program pengembangan bagi mustahik di RZ dilakukan dengan cara-cara yang terorganisir. Efektivitas program yang telah diterapkan di RZ sebagaimana yang disampaikan oleh Hartatik (2014) bahwa suatu program penting untuk diadakan suatu evaluasi sebagai acuan terhadap program selanjutnya. Program pengembangan dinilai efektif ketika memenuhi kelima tingkatan yaitu : *reaction*, *learning*, *behaviors*, *organizational result*, dan *cost affectivity*.

Secara keseluruhan penerapan program pengembangan dalam mengasah kemampuan mustahik termasuk kedalam pengelolaan SDI yang islami sesuai dengan yang disampaikan oleh Jusmaliani (2011) yaitu tujuan pengembangan bukan hanya untuk meningkatkan ketrampilan kerja akan tetapi juga sebagai media pembentukan karakter islami.

Lembaga menyediakan pemateri yang kompeten pada bidangnya lebih khusus pada bidang bisnis yaitu para praktisi (*vestibul training*) dan mengoptimalkan potensi internal organisasi melalui penerapan *on the job training*.

3. Implikasi Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan SDM Sebagai Upaya Mewujudkan Kemandirian Mustahik

Tolak ukur kemandirian mustahik terapkan dari berbagai dampak (finansial, spiritual, dan sosial) yang telah dirasakan oleh mustahik sejak mendapatkan bantuan serta mengikuti program pengembangan secara intensif. Program pengembangan berperan aktif dalam mendukung kemandirian mustahik, mustahik secara mandiri telah dapat melakukan hal-hal sebagai berikut: Kemampuan pembukuan keuangan sederhana, kemampuan pemasaran (*online* atau *offline*), kemampuan pelayanan pelanggan secara tepat, kemampuan menghasilkan laba diatas rata-rata, kemampuan memotivasi diri, kemampuan spiritual dan sosial.

Kondisi diatas sesuai dengan kriteria mandiri yang disampaikan oleh Sumudiningrat (2002) bahwa kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai dengan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang dimiliki.

5.2 Saran

1. Binaan yang telah dimandirikan perlu adanya kunjungan berkala untuk mengetahui apakah memang telah layak dikatakan sebagai muzakki. Hal ini juga penting untuk mengontrol usaha mustahik agar tetap berjalan sebagaimana mestinya.

2. Program pengembangan terkait pelatihan lintas fungsional diluar dari jenis usaha yang dijalankan oleh mustahik perlu adanya pengoptimalan karena hal ini penting untuk mengasah potensi lain dari mustahik sehingga harapannya mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam berwirausaha.
3. Sebagai lembaga cabang perlu adanya administrasi yang terinci dan transparan terkait laporan keuangan terhadap jumlah yang telah terdistribusikan dan nama-nama penerima pada semua bidang atau program yang telah terealisasi. Hal ini penting untuk menunjang kepercayaan masyarakat terhadap operasi lembaga.
4. Banyak sekali faktor yang menjadikan seseorang termotivasi bergabung untuk menjadi relawan. Maka penting kiranya dibentuk sebuah analisis untuk menilai motivasi menjadi relawan yang dalam hal ini tidak terbatas pada saat proses rekrutmen (pra) saja akan tetapi juga analisis proses ketika menjadi seorang relawan. Model seperti ini untuk menilai kesamaan komitmen awal dengan saat ini atau yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.
- Al-Ba'iy, Abdul Al-Hamid Mahmud. (2006). *Ekonomi Zakat: Sebuah Kajian Moneter dan Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ali, Nuruddin Mhd. (2006). *Zakat Sebagai Instrumen dalam Kebijakan Fiskal*. Jakarta: PT Raja Grafndo Persada.
- Alma, Buchari. Priansa, Doni Juni. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta CV.
- Amiruddin, Inoed dan Mukhtar, Aflatun. (2005). *Anatomi Fiqh Zakat*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asnaini. (2008). *Zakat Produsif dalam Perpektif Hukum Islam. (cet.1)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Buhan. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis*. Depok: Penebar Swadaya.
- Fahmi, Abu dkk. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzi, Ikka kartika. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, Anggita Ria, Utami, Hamidah Nayati & Hakam, Muhammad Soeud. (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1.
- Gymnastiar, Abdullah. (2005). *Malu Jadi Benalu*. Bandung: Khas MQ
- Hafidhuddin, Didin. (2002). *Zakat dalam Perekonomian Modern*. Jakarta: Gema Insani Press.

- Hamidi, Jazim dan Mustafa Lutfi. (2010). *Entrepreneurship Kaum Sarungan*, Jakarta: Khalifa.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasan, M. Ali. (2006). *Zakat dan Infak: Salah Satu Solusi Mengatasi Problema Sosial di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Isa, Rafik Beekum. (2004). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2007). *Kewirausahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawiata, Sjafr. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- M. Hardjana, Agus. (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mizan, Muhammad. (2015). **Memandirikan Mustahik Zakat**. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo, Semarang.
- Moleong, Lexi J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, Rizal. (2011). Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren (Studi atas Peran Pondok Pesantren Al-Ittifaq Kecamatan Rancabali Kabupaten Bandung terhadap Kemandirian Ekonomi Santri dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Sekitarnya). *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 1
- Noe, Raymond dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathurrahman, Nur. (2016). **Pengaruh Pelatihan, Modal Usaha, dan Pendampingan Terhadap Kesejahteraan Mustahik (studi pada program institute mentas unggul Dompot Dhuafa Yogyakarta)**. *Skripsi*. Fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Prastowo. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Pratama, Yoghi Citra. (2015). *Peran Zakat dalam Penanggulangan Kemiskinan*. The Journal of Tauhidinomics, Vol.1 No. 1, 93-104.
- PB, Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Oryza.
- Rosadi. (2015). **Pemberdayaan Ekonomi Mustahik Berbasis Zakat Produktif**. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Satori, Djam'an Komariah, Aan. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Ghouzali. (2006). *Built in Training*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinn, Abu Ibrahim, Ahmad. (2006). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sudirman. (2007). *Zakat dalam Pusaran Arus Modernitas*. Malang: UIN Malang Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kualitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumudiningrat, G. (2000). *Visi dan Misi Pembangunan Pertanian Berbasis Pemberdayaan*. Yogyakarta: IDEA.
- Suprayitno, Eko. (2005). *Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktir: Kiat dan Sukses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat
- TIM FE UIN MALIKI. (2015). *Buku Pedoman Skripsi*, Malang.
- Yunus, Muh. (2008). *Islam dan Kewirausahaan Inovatif*. Malang: UIN Malang Press
- Zainal, Rivai Veitzal. Salim Basalamah. Natsir Muhammad. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers

<https://www.rumahzakat.org/> diakses, 12 januari 2017

<https://www.bps.go.id/> diakses 12 januari 2017

<https://www.tempo.co/> diakses 12 januari 2017





LAMPIRAN-LAMPIRAN

BUKTI KONSULTASI

Nama : Maratus Sholikha
 NIM/Jurusan : 13510167 / Manajemen
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.,M.Ag
 Judul Skripsi : Model Bantuan Kewirausahaan Berbasis Pengembangan
 SDM sebagai Upaya Mewujudkan Kemandirian Mustahik
 (Studi Pada Binaan Rumah Zakat Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	6 Oktober 2016	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	13 Oktober 2016	Acc Judul	2. 
3.	19 Desember 2016	Revisi Bab I & II	3. 
4.	3 Januari 2017	Revisi Bab II & III	4. 
5.	10 Januari 2017	Revisi Bab III	5. 
6.	16 Januari 2017	Acc Proposal	6. 
7.	3 Februari 2017	Seminar Proposal	7. 
8.	10 April 2017	Revisi Bab IV dan V	8. 
9.	18 April 2017	Revisi Bab IV dan V	9. 
10.	20 April 2017	Acc Skripsi	10. 

Malang, 20 April 2017
 Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
 NIP. 19750707 200501 1 005

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Maratus Sholikhah
 Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 27 Agustus 1994
 Alamat Asal : Ds. Balenrejo Dsn. Balen Rt. 12 Rw. 02 Kec. Balen Kab. Bojonegoro
 Alamat Kos : Jalan Joyo Tamanrejo No. 38 Malang
 Telepon/Hp : 0857-9086-3478
 E-mail : maratussholikhah48@yahoo.co.Id
 Facebook : Soliha

Pendidikan Formal

2002-2007 : MI Nasy'atul Ulum Balen
 2007-2010 : SMP Muhammadiyah 2 Bojonegoro
 2010-2013 : MAN 1 Bojonegoro
 2013-2017 : Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013 : Progam Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
 2014-2016 : Mahad Bahasa An-nadhah Language Institute
 2014 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibarahim Malang
 2017 : Toefl Preparation di Royal English Center Malang

Pengalaman Organisasi :

Anggota Ikatan Mahasiswa Bojonegoro (IKAMARO) 2013-sekarang
Human Resources Development (HRD) Sharia Economic Student Community (SESCOM) 2015-2016
 Anggota Forum Mahasiswa Aktif Prestatif (FORMATIF) 2014
 Kader III El-Zawa 2015-2016
 Relawan Rumah Zakat 2016-sekarang
 Relawan Gerai Ramadhan 1438 H YDSF Malang

Prestasi

5 besar *National Call for Paper* dalam acara Seven Shelter di Universitas Jendral Sudirman (UNSOED) Purwokerto 2016
 4 besar *National Call for Paper* dalam acara Present di Universitas Tazkia Bogor 2016
 Juara 2 *National Call for Paper and Conference* dalam Pekan Ekonomi Syariah (PESTA) 2016
 Inovator muda dalam *National Call for Paper and Conference* dalam Pekan Ekonomi Syariah (PESTA) 2016
 Finalis *Call for Paper* UKPI 2017 di UIN Surabaya

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta *Future Management Training* Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013
- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013
- Peserta Kegiatan Pemantapan Spiritual Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang "Membentuk Sarjana Ekonomi Yang Ulul Albab" Tahun 2013
- Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013
- Peserta seminar *enterpreneurship* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta training mahasiswa berprestasi tahun 2016
- Peserta pelatihan SPSS di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2016
- Peserta seminar Forum Riset Ekonomi dan Keuangan Syariah IV 2015 Universitas Brawijaya
- Peserta dalam ajang Lomba Esai Nasional (LENSA) yang diadakan oleh Himpunan Mahasiswa Kimia Universitas Tanjungpura 2016
- Peserta seminar "Yuk Berekonomi Islam" SESCOU UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2014
- Peserta Lomba Essay Nasional tahun 2015 yang diadakan oleh Keluarga Mahasiswa PDD Universitas Airlangga di Banyuwangi.
- Peserta seminar *enterpreneurship* yang diselenggarakan oleh pusat pengembangan bisnis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2014
- Peserta seminar nasional Fakultas Ekonomi "Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab" tahun 2015 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta seminar Kemiskinan dan Radikalisme : Perspektif Sosio-Ekonomi dan Agenda Aksi 2016 di Universitas Brawijaya
- Peserta News Presenter Class & TV Production with News Anchors & Tim Produksi Trans TV Malang 2015
- Peserta dalam training "Strategi Sukses Menjadi Santripreneur Sambil Kuliah" Malang 2016
- Peserta seminar nasional ekonomi syariah "Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah" 2014 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta seminar nasional ekonomi dan bisnis syariah "Menghadapai Arus MEA 2015 dengan Gerakan Baru" 2015 STIS SBI Surabaya
- Peserta CIES Got The Challenge 2015 di Universitas Brawijaya
- Peserta talkshow "How To Be A Successful Student Of University" 2014 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta *Public Speaking* oleh The New You Institute Malang 2016
- Peserta Esai Nasional dalam acara BIOMA di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017
- Peserta *Call for Paper* dalam acara Present 2017 di Tazkia Bogor

HASIL WAWANCARA 1

Hasil wawancara tanggal 02 februari 2017 pukul 13.30 WIB di rumah Ibu Maini selaku penerima dana bantuan kewirausahaan RZ Malang.

1. Pertanyaan : sudah berapa lama Ibu bergabung dengan RZ Malang?

Jawab : saya bergabung sejak tahun 2014 mbak, berarti sudah empat tahunan ikut RZ.

2. Pertanyaan : apa yang Ibu pahami tentang bantuan kewirausahaan yang ibu terima saat ini dan apa tujuannya?

Jawab : bantuan yang diberikan RZ untuk mengembangkan usaha, memajukan usaha, dan menambah modal dan penghasilan.

3. Apa saja manfaat berupa modal yang Ibu terima sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : mesin jahit, lima kali bantuan dalam bentuk uang tunai.

4. Perubahan apa yang ibu rasakan sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : ya kalau dulu mbak saya ngobras diluar tapi kalau sekarang ngobras bisa saya kerjakan di rumah sendiri, terus kalau dulu masih pakai mesin jahit manual alhamdulillah kalau sekarang sudah pakai mesin jahit yang lebih modern mbak. Jadi sejak saya bergabung dengan RZ peningkatan penghasilan bisa sampai 50% dibandingkan sebelum saya bergabung.

5. Berapa jumlah pendapatan bersih sebelum dan sesudah menerima bantuan kewirausahaan per bulannya?

Jawab : 1.000.000 mbak sebelum bergabung, setelah bergabung bersihnya 1.500.000-2.000.000 tergantung pesenan sih mbak. Soalnya kan jahit ya mbak.

6. Apa saja program pengembangan SDM yang Ibu pernah ikuti?

Jawab : semacam mentoring bisnis setiap satu tahun sekali itu diadakan pelatihan mbak diluar, itu kerjasama RZ dengan PLN. Jadwal pelatihan satu bulan sekali juga ada mbak, biasanya dilaksanakan di kantor RZ.

7. Bagaimana dampak dari program pengembangan terhadap usaha ibu?

Jawab: saya jadi tahu banyak ilmu mbak, seperti bagaimana cara pembukuan keuangan, cara memasarkan produk, punya link yang banyak, saya juga jadi punya semangat dan motivasi untuk meningkatkan target penghasilan. Selain itu saya juga tambah rajin sholat mbak sudah tidak bolong-bolong lagi kayak dulu.

8. Bagaimana ibadah ibu sebelum dan setelah mengikuti program pembinaan dari RZ?

Jawab : dulu saya sering bolong-bolong mbak sholatnya, alhamdulillah sekarang sudah rutin. Ikut kajian juga di ibu Khalifah, tahlilan juga mbak rasanya jadi tambah tenang ndak bingungan terang begitu mbak.

9. Bagaimana sosialnya apakah sudah bisa membantu orang lain dengan menyisihkan harta ang dimiliki?

Jawab : infaqnya lebih rajin mbak saya bantu-bantu orang yang sudah tua tua itu (lansia) termasuk janda mbak.

10. Menurut Ibu seberapa besar tingkat keberhasilan program pengembangan SDM oleh RZ?

Jawab : menurut saya ya 50-60% mbak.

11. Bagaimana kriteria mandiri menurut pendapat Ibu?

Jawab : mandiri itu bisa usaha sendiri, punya modal juga sendiri.

12. Program apa yang paling Ibu minati ?

Jawab : kalau saya semuanya mbak, semua program RZ bagus mbak.

13. Apakah ada kekurangan dari program-program yang telah terlaksana?

Jawab : semuanya bagus mbak, kalau menurut saya tidak ada kekurangan sama sekali.

14. Apa harapan ibu untuk program kedepannya?

Jawab : saya berharap bisa memenuhi target mbak, supaya bisa mandiri tidak menunggu bantuan datang. Ya bisa gantian sama yang lain mbak.

HASIL WAWANCARA 2

Hasil wawancara tanggal 02 februari 2017 pukul 14.30 WIB di rumah Ibu Etik Purwati selaku penerima dana bantuan kewirausahaan RZ Malang.

1. Pertanyaan : sudah berapa lama Ibu bergabung dengan RZ Malang?

Jawab : kira-kira sudah satu tahunan mbak sejak tahun 2016

2. Pertanyaan : apa yang Ibu pahami tentang bantuan kewirausahaan yang ibu terima saat ini dan apa tujuannya?

Jawab : bantuan kewirausahaan itu bantuan berupa modal, ilmu dan pengetahuan

3. Apa saja manfaat berupa modal yang Ibu terima sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : modal ilmu dapat banyak mbak, selain itu saya juga dapat modal berupa uang yang sudah saya terima sebanyak dua kali.

4. Perubahan apa yang ibu rasakan sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : perubahannya banyak ya mbak, salah satunya penghasilan jadi nambah.

5. Berapa jumlah pendapatan bersih sebelum dan sesudah menerima bantuan kewirausahaan per bulannya?

Jawab : penghasilan bersih jadi nambah awalnya 800.000 menjadi 1.100.000

6. Apa saja progam pengembangan SDM yang Ibu pernah ikuti?

Jawab : kemarin pernah ikut pelatihan membuat es cream, rolado tahu sama ada pelatihan bisnis di kantor mbak.

7. Bagaimana dampak dari progam pengembangan terhadap usaha ibu?

Jawab : dampaknya kalau dari segi ilmu dan pengetahuan alhamdulillah banyak ya mbak, saya jadi lebih tau bagaimana menggali potensi diri dan ilmu-ilmu bisnis lainnya.

8. Bagaimana ibadah ibu sebelum dan setelah mengikuti progam pembinaan dari RZ?

Jawab : sebelum bergabung sih mbak saya juga baca-baca Qur'an tapi sekarang jadi ada tambahan tausiahnya itu mbak.

9. Bagaimana sosialnya apakah sudah bisa membantu orang lain dengan menyisihkan harta yang dimiliki?

Jawab : kalau saya infaq ke masjid-masjid masih tetap dilaksanakan mbak sebelum dan sesudah bergabung dengan RZ.

10. Bagaimana kriteria mandiri menurut pendapat Ibu?

Jawab : mandiri itu punya penghasilan sendiri, sudah terlepas dari menerima bantuan finansial.

11. Progam apa yang paling Ibu minati ?

Jawab : progam pelatihan seperti membuat ice cream juga pelatihan lain yang tidak memakan biaya besar serta bisa langsung dipraktikkan.

12. Apakah ada kekurangan dari progam-progam yang telah terlaksana?

Jawab : kalau menurut saya sampai sekarang ini sih belum ada mbak.

13. Apa harapan ibu untuk progam kedepannya?

Jawab : harapan saya RZ lebih sering lagi mengadakan pelatihan-pelatihan.

HASIL WAWANCARA 3

Hasil wawancara tanggal 04 februari 2017 pukul 17.15 WIB di rumah Ibu Siti Rochmah selaku penerima dana bantuan kewirausahaan RZ Malang.

1. Pertanyaan : sudah berapa lama Ibu bergabung dengan RZ Malang?

Jawab : saya bergabung sejak februari 2016 kalau dihitung sudah satu tahunan lebih mbak.

2. Pertanyaan : apa yang Ibu pahami tentang bantuan kewirausahaan yang ibu terima saat ini dan apa tujuannya?

Jawab : bantuan yang diberikan untuk menambah modal usaha. Kalau tujuannya mengembangkan usaha mbak.

3. Apa saja manfaat berupa modal yang Ibu terima sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : modal yang diberikan ketika saya awal masuk menjadi mustahik baru, saya dapat hp mbak untuk penjualan dibidang online. Setelah itu saya dapat bantuan modal berupa uang sebanyak dua kali.

4. Perubahan apa yang ibu rasakan sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : perubahannya usaha mulai berkembang mbak, saya jadi punya stock sekarang ini. Selain itu saya juga bisa meningkatkan keatifitas merajut. Sejak bergabung peningkatan penghasilan saya sudah mencapai 50% dibandingkan ketika saya belum bergabung.

5. Berapa jumlah pendapatan bersih sebelum dan sesudah menerima bantuan kewirausahaan per bulannya?

Jawab : sebelum bergabung pendapatan saya sebesar 200-300 ribu per bulan sejak bergabung mencapai 500-800 ribu per bulannya.

6. Apa saja progam pengembangan SDM yang Ibu pernah ikuti?

Jawab : biasanya RZ sering mengadakan pelatihan mbak di kantor seperti pelatihan mengajarkan bagaimana menaikkan omset, branding, memberi motivasi supaya lebih bersemangat lagi dalam berwirausaha. Kalau baru-baru ini pernah ada pelatihan membuat ice cream dari ubi juga mbak.

7. Bagaimana dampak dari progam pengembangan terhadap usaha ibu?

Jawab : dampaknya Alhamdulillah omset jadi naik mbak, sejak ada pelatihan kurang lebih naik 40% mbak. Saya jadi tau banyak ilmu termasuk ilmu pemasaran dan juga pembukuan keuangan sederhana.

8. Bagaimana ibadah ibu sebelum dan setelah mengikuti progam pembinaan dari RZ?

Jawab : kalau segi ibadah banyak ilmu yang didapat lebih khusus ilmu agama tentang sunnah, akidah dan fikih.

9. Bagaimana sosialnya apakah sudah bisa membantu orang lain dengan menyisihkan harta ang dimiliki?

Jawab : saya jadi bisa berbagi dengan sesama mbak, meskipun dengan jumlah yang tidak banyak.

10. Menurut Ibu seberapa besar tingkat keberhasilan progam pengembangan SDM oleh RZ?

Jawab : kalau tingkat keberhasilan progam menurut saya sudah 50 % berhasil mbak.

11. Bagaimana kriteria mandiri menurut pendapat Ibu?

Jawab : mandiri itu bisa berdiri sendiri artinya tidak tergantung sama yang lain.

12. Progam apa yang paling Ibu minati ?

Jawab : program yang paling saya minati ya program yang bisa langsung saya praktikkan mbak.

13. Apakah ada kekurangan dari program-program yang telah terlaksana?

Jawab : semua program bagus mbak, menurut saya tidak ada kekurangan.

14. Apa harapan ibu untuk program kedepannya?

Jawab : harapan saya program pengembangan bisa dilaksanakan lebih rutin lagi, karena menurut saya program seperti ini sangat membantu dalam mengembangkan usaha.

HASIL WAWANCARA 4

Hasil wawancara tanggal 04 februari 2017 pukul 17.46 WIB di rumah Ibu Nur Chotimah selaku penerima dana bantuan kewirausahaan RZ Malang.

1. Pertanyaan : sudah berapa lama Ibu bergabung dengan RZ Malang?

Jawab : belum sampai satu tahun mbak, baru gabung pas bulan puasa kemarin. Sekitar september 2016

2. Pertanyaan : apa yang Ibu pahami tentang bantuan kewirausahaan yang ibu terima saat ini dan apa tujuannya?

Jawab : bantuan kewirausahaan itu kalau saya sendiri harus amanah karena memang diperuntukkan untuk perkembangan usaha. Kalau tujuannya untuk mengembangkan usaha supaya lebih maju dan meningkatkan perekonomian.

3. Apa saja manfaat berupa modal yang Ibu terima sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : uang, ilmu seperti mendatangkan narasumber, pelatihan bikin-bikin sesuatu. Kalau modal saya sudah dapat dua kali bantuan.

4. Perubahan apa yang ibu rasakan sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : kalau dapat bantuan lebih bisa melakukan manajemen keuangan mbak, kalau sekarang harus laporan keluar masuknya uang. Perekonomian juga lebih meningkat, kalau dulu bikin kancing harus keluar sekarang bisa dilakukan dirumah. Peningkatan pendapatan sudah 30% sejak bergabung.

5. Berapa jumlah pendapatan bersih sebelum dan sesudah menerima bantuan kewirausahaan per bulannya?

Jawab : sebelum dibina pendapatan bersih mencapai 400 ribu per bulan, adapun setelah dibina sebesar 600 ribu per bulan.

6. Apa saja progam pengembangan SDM yang Ibu pernah ikuti?

Jawab : saya pernah ikut pelatihan-pelatihan. Jadi tahu kalau orang buka usaha itu harus tau ilmunya seperti pelayanan kepada pelanggan, selain itu saya sekarang juga lebih tau bagaimana mengatur keuangan. Kalau pelatihan saya pernah ikut kalau teori dapat 5 kali, mentoring satu bulan dua kali pelatihan secara praktik baru satu kali.

7. Bagaimana dampak dari progam pengembangan terhadap usaha ibu?

Jawab : pelayanan ke pelanggan jadi lebih ramah, menghitung keluar masuk uang jadi bisa mbak, saya juga lebih rajin ikut kajian-kajian yang diadakan RZ.

8. Bagaimana ibadah ibu sebelum dan setelah mengikuti progam pembinaan dari RZ?

Jawab : semakin bersemangat untuk beribadah, yang belum terlaksana sampai sekarang adalah ibadah sunnah dan tadarus Qur'an.

9. Bagaimana sosialnya apakah sudah bisa membantu orang lain dengan menyisihkan harta ang dimiliki?

Jawab : insyaallah masih membantu sedikit mbak.

10. Menurut Ibu seberapa besar tingkat keberhasilan progam pengembangan SDM oleh RZ?

Jawab : peningkatan ilmu 60 % mbak. Tapi selama ini saya sebenarnya terkendala SDM mbak.

11. Bagaimana kriteria mandiri menurut pendapat Ibu?

Jawab : mandiri finansial tidak tergantung dengan orang lain.

12. Progam apa yang paling Ibu minati ?

Jawab : pelatihan yang memberi motivasi, kalau pelatihan yang searah dengan jahit belum ada mbak. Saya belum bisa payet yang bikin monte-monte kecil gitu mbak. Kalau selama ini masih minta bantuan teman. Jadi kalau ilmu yang bisa langsung dipraktikkan ya ilmu manajemen itu sendiri mbak. Saya juga suka progam ngaji saya jadi paham agama selain itu saya juga suka progam yang akan diadakan RZ mbak namanya progam kunjungan ke x-binaan RZ.

14. Apakah ada kekurangan dari progam-progam yang telah terlaksana?

Jawab : selama ini sih tidak ada mbak, sudah bagus kok mbak tidak ada kurang-kurangnya.

15. Apa harapan ibu untuk progam kedepannya?

Jawab : progam-progamnya sudah bagus harapannya bisa lebih dipraktikkan mbak, semoga jadi lebih sering ada pelatihan.

HASIL WAWANCARA 5

Hasil wawancara tanggal 06 februari 2017 pukul 10.36 WIB di rumah Ibu Ponijem selaku penerima dana bantuan kewirausahaan RZ Malang yang telah mandiri.

1. Sudah berapa lama Ibu bergabung dengan RZ Malang?

Jawab : saya bergabung sejak tahun 2010 sampai 2014. Alhamdulillah sudah dua tahun mandiri mbak.

2. Apa yang Ibu pahami tentang bantuan kewirausahaan yang ibu terima saat ini dan apa tujuannya?

Jawab : ya memberi uang itu mbak, untuk menambah modal kita.

3. Apa saja manfaat berupa modal yang Ibu terima sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : uang mbak, sudah berkali-kali saya dapat bantuan kurang lebih sudah dua puluh kali. Kalau yang terakhir sebelum saya dilepas dapat bantuan Rp. 3.000.000,00.

4. Perubahan apa yang ibu rasakan sejak bergabung dengan RZ?

Jawab : perubahannya banyak sekali mbak, saya bisa renovasi dapur bisa bangun teras. Kalau dulu dapur saya jelek sekali mbak, tapi alhamdulillah sejak dibantu RZ ya banyak berubah. Saya juga bisa menutup utang ke bank. Jadi mengerti agama juga lebih adem mbak.

5. Berapa jumlah pendapatan bersih sebelum dan sesudah menerima bantuan kewirausahaan per bulannya?

Jawab : gerobak (sarana usaha) jadi nambah yang awalnya 1 menjadi 4 gerobak bakpao. Pendapatan bersih sebelum bergabung hanya 75.000 per bulan mbak setelah dibina RZ bersihnya sebanyak 2.500.000 per bulan.

6. Apa saja progam pengembangan SDM yang Ibu pernah ikuti?

Jawab : biasanya saya ikut kegiatan di kantor RZ yang diadakan tiap bulan mbak. Insyaallah saya selalu hadir.

7. Bagaimana dampak dari progam pengembangan terhadap usaha ibu?

Jawab : tidak ada dampak ya mbak, tapi saya sudah bisa pembukuan, pemasaran, ilmu pengetahuan juga nambah mbak.

8. Bagaimana ibadah ibu sebelum dan setelah mengikuti progam pembinaan dari RZ?

Jawab : kalau dulu saya ndak sholat mbak tapi sekarang alhamdulillah jadi tambah rajin sholatnya. Kalau saya ninggalin sholat hati itu ada yang gimana gitu mbak. Saya jadi mengerti agama jauh lebih baik dibandingkan sebelum bergabung di RZ.

9. Bagaimana sosialnya apakah sudah bisa membantu orang lain dengan menyisihkan harta ang dimiliki?

Jawab : sebelum bergabung belum ada kemampuan untuk berbagi dengan orang lain. Setelah bergabung alhamdulillah bisa menyisihkan harta untuk para janda dan masjid.

10. Menurut Ibu seberapa besar tingkat keberhasilan progam pengembangan SDM oleh RZ?

Jawab : sudah berhasil mbak, saya sekarang sudah bisa usaha sendiri.

Penghasilan saya bisa sampai 2.500.000-4.000.000.

11. Bagaimana kriteria mandiri menurut pendapat Ibu?

Jawab : mandiri tidak tergantung bantuan, dan bisa usaha sendiri.

12. Progam apa yang paling Ibu minati ?

Jawab : kalau progam semua bagus mbak, saya setiap ada kegiatan yang diadakan oleh RZ selalu hadir mbak, meskipun sibuk saya sempatkan untuk tidak absen, jadi misalnya besok ada kegiatan RZ saya sudah siap-siap buat bakpao malamnya supaya saya bisa ikut kegiatannya. Tapi, yang paling saya suka itu progam ngaji, saya lebih adem kalau ikut kajian.

13. Apakah ada kekurangan dari progam-progam yang telah terlaksana?

Jawab : kekurangan nggak ada mbak, orang dibantu ya sudah bersyukur.

HASIL WAWANCARA 6

Wawancara dilakukan pada tanggal 16 maret 2017 pukul 09.35 WIB kepada bapak Rudeq selaku fasilitator progam pemberdayaan.

1. Bagaimana tugas dan tanggung jawab fasilitator di RZ Malang?

Jawab : tugas fasilitator adalah pelaksana progam pemberdayaan ekonomi yang bertanggung jawab terhadap progam-progam yang telah dibuat.

2. Apa saja progam kerja fasilitator dalam bidang pemberdayaan ekonomi?

Jawab: pemberian bantuan modal usaha, sarana usaha, edukasi, pelatihan wirausaha, kunjungan wirausaha dan pendampingan.

3. Apa yang dimaksud dengan bantuan kewirausahaan dan tujuannya?

Jawab : Tujuannya untuk mengangkat mustahik menjadi muzakki.

4. Manfaat apa yang didapat sejak mustahik bergabung dengan RZ?

Jawab : manfaat yang diterima berupa support (materi, alat, dan modal), mustahik mendapatkan ilmu bisnis, ilmu terkait spiritual, dan ilmu organisasi.

5. Apa saja kriteria penerima dana kewirausahaan di RZ? Adakah kriteria khusus?

Jawab : kriteria itu pertama dia beragama Islam (muslim/muslimah), punya usaha minimal sudah berjalan tiga bulan, umur maksimal 45 tahun, tinggal di wilayah kecamatan Sukun dan diutamakan kelurahan Sukun, bersedia dibina oleh RZ. Terakhir saya juga menambahkan persyaratan dari aspek ibadah, karena saya melihat mereka yang mempunyai tingkat

spiritualitas yang tinggi lebih mudah dibina dibandingkan dengan mereka yang tingkat spiritualitasnya rendah.

6. Model pengembangan seperti apa yang telah dilakukan guna mendukung usaha mustahik?

Jawab : model pengembangannya seperti ceramah, training dengan mendatangkan pemateri, pelatihan dalam bentuk ceramah, pratik, workshop, outdoor. Selama ini kami pernah melakukan beberapa kali pelatihan minimal satu bulan sekali seperti pelatihan motivasi bisnis, softskill, dan hard skill.

7. Bagaimana mengukur (identifikasi) tingkat kebutuhan progam pengembangan mustahik?

Jawab : model pengukurannya kami melakukan tanya jawab dengan pihak mustahik, selain itu kami juga melakukan observasi langsung ke lapangan. Kunjungan juga dilakukan ke rumah-rumah binaan oleh para relawan yang kami sendiri menyebutnya sebagai konsultan bisnis mikro.

8. Bagaimana mengukur tingkat keberhasilan dari progam pengembangan tersebut?

Jawab : pengukurannya dari segi pemahaman mustahik terhadap materi yang disampaikan melalui post test. Selain itu, juga diukur melalui tingkat pendapatan.

9. Bagaimana respon mustahik terhadap progam-progam pengembangan tersebut?

Jawab : selama ini responnya bagus, mereka senang dengan program-program kami. Kalau diukur dari tingkat kehadiran bisa sampai 70 %.

10. Perubahan seperti apa yang ditimbulkan setelah mengadakan program pengembangan?

Jawab : perubahannya dilihat dari perubahan mindset itu sendiri. Mustahik yang awalnya tidak tahu menjadi tahu, yang tidak memiliki motivasi jadi termotivasi dan yang tidak bersemangat menjadi bersemangat.

11. Program pengembangan apa yang paling diminati oleh mustahik?

Jawab : semua program selama ini diminati oleh para mustahik. Kalau terkait dengan program yang paling diminati oleh mustahik seperti program pelatihan bulanan, kajian dan outbond.

12. Program pengembangan seperti apa yang memberikan dampak secara langsung bagi usaha mustahik?

Jawab : selama ini program kami desain sedemikian rupa supaya mempengaruhi program usaha mustahik kedepannya.

13. Bagaimana tolak ukur kemandirian mustahik perspektif fasilitator RZ?

Jawab : kalau mandiri menurut kami ya ketika pendapatan mereka memenuhi batas nisab.

14. Apa saja kekurangan program pengembangan?

Jawab : kalau terkait kekurangan atau kelemahan sebenarnya hanya terletak dari ketersediaan modal itu sendiri.

15. Bagaimana dampak pengembangan SDM terhadap kemandirian mustahik?

Jawab : mustahik jadi lebih tahu ilmunya, selama ini mereka menjual

begitu saja tanpa tahu ilmu dasar-dasarnya seperti bagaimana pelayanan terhadap pelanggan, manajemen keuangan, pemasaran online.

16. Bagaimana tindak lanjut (follow up) dari program pengembangan tersebut?

Jawab : tindak lanjutnya berupa pendampingan ke mustahik. Kami menyediakan konsultan untuk sharing-sharing permasalahan usaha binaan sekaligus bertugas menanyakan kekurangan dan dampak dari pelatihan tersebut. Rencana kedepannya akan kami adakan evaluasi bersama. Harapan kami para mustahik bisa menjadi muzakki juga bertambah ilmu dan lebih bermanfaat kepada orang lain.

WAWANCARA 7

Dilakukan kepada bapak Adit selaku Branch Manager RZ Malang pada tanggal 17 maret 2017 pukul. 14.20 WIB.

1. Bagaimana sejarah perkembangan RZ pada khususnya di Malang?

Jawab : RZ berdiri dari tahun 2006 tepatnya sudah masuk ulang tahun yang ke 11. Alhamdulillah dari tahun ke tahun perhimpunan dana semakin berkembang. Jumlah donatur juga semakin meningkat. Di Malang Alhamdulillah sudah mencapai angka milyaran rupiah.

2. Apa saja progam-program unggulan di RZ Malang?

Jawab : progam unggulan pada bidang kesehatan (posyandu, siaga sehat), pendidikan (beasiswa), ekonomi (pembinaan ekonomi mikro) , KRN (bagian MOR) seperti penanggulangan bencana.

3. Bagaimana pola (model) pendistribusian dana zakat kepada mustahik?

Jawab : kami ada progam ICD (integrated community development) pada wilayah binaan RZ yaitu Sukun, Bandulan, Lowokwaru. Tapi misalkan ada mustahik yang mencalonkan diri diluar wilayah tersebut secara langsung ke kantor asalkan memenuhi persyaratan, kami bantu dengan catatan mengutamakan daerah yang menjadi binaan.

4. Berapa jumlah donatur dan mustahik di Malang?

Jawab : jumlah totalnya ada 2.300 donatur di Malang dan mustahik secara keseluruhan sebanyak 44.100 orang.

5. Dari mana dana bantuan kewirausahaan berasal?

Jawab : bantuan kewirausahaan berasal dari CSR, corporate dan komunitas.

6. Manfaat apa yang didapat sejak mustahik bergabung dengan RZ?

Jawab : mustahik terbantu secara finansial, skill dan performance. Kendala apa saja yang dihadapi dalam melakukan pendistribusian dana?

Jawab : permasalahan yang dihadapi saat ini terkait dengan validasi pemberian manfaat yaitu dari penilaian segi kelayakan

7. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, lalu bagaimana kebijakan yang diterapkan oleh RZ Malang?

Jawab : kami melakukan survey langsung ke lokasi dan juga pertimbangan berdasarkan pernyataan dari tetangga calon penerima manfaat.

8. Apa yang dimaksud dengan progam pemberdayaan perspektif RZ?

Jawab : pemberdayaan itu mengubah yang awalnya zero menjadi hero, yang tidak memiliki skill menjadi lebih bermafaat bagi diri sendiri dan orang lain.

9. Bagaimana tolak ukur kemandirian mustahik perspektif RZ?

Jawab : tolok ukur kemandirian berdasarkan tiga aspek yaitu finansial, keagamaan dan menyisihkan rezki yang dimiliki untuk diberikan kepada orang lain yang kurang mampu.

10. Bagaimana rencana selanjutnya untuk semakin mewujudkan kemandirian mustahik?

Jawab : rencana selanjutnya akan ada pembinaan rutin, survey berkala untuk mengetahui kondisi mustahik dan juga akan ada evaluasi binaan.

REDUKSI DATA

BANTUAN KEWIRAUSAHAAN	SUMBER	REDUKSI DATA
Pengertian dan Tujuan	INFORMAN 1	Bantuan yang diberikan RZ untuk mengembangkan usaha, memajukan usaha, dan menambah modal dan penghasilan.
	INFORMAN 2	Bantuan kewirausahaan itu bantuan berupa modal, ilmu dan pengetahuan
	INFORMAN 3	Bantuan yang diberikan untuk menambah modal usaha. Kalau tujuannya mengembangkan usaha mbak.
	INFORMAN 4	Bantuan kewirausahaan itu kalau saya sendiri harus amanah karena memang diperuntukkan untuk perkembangan usaha. Kalau tujuannya untuk mengembangkan usaha supaya lebih maju dan meningkatkan perekonomian.
	INFORMAN 5	Ya memberi uang itu mbak, untuk menambah modal kita.
	INFORMAN 6	Tujuannya untuk mengangkat mustahik menjadi muzakki.
Jenis Modal	INFORMAN 1	Mesin jahit, lima kali bantuan dalam bentuk uang tunai.
	INFORMAN 2	Modal ilmu dapat banyak mbak, selain itu saya juga dapat modal berupa uang yang sudah saya terima sebanyak dua kali.
	INFORMAN 3	Modal yang diberikan ketika saya awal masuk menjadi mustahik baru, saya dapat hp mbak untuk penjualan dibidang <i>online</i> .

		Setelah itu saya dapat bantuan modal berupa uang sebanyak dua kali.
	INFORMAN 4	Uang, ilmu seperti mendatangkan narasumber, pelatihan bikin-bikin sesuatu. Kalau modal saya sudah dapat dua kali bantuan.
	INFORMAN 5	Uang mbak, sudah berkali-kali saya dapat bantuan kurang lebih sudah dua puluh kali. Kalau yang terakhir sebelum saya dilepas dapat bantuan Rp. 3.000.000,00.
	INFORMAN 6	Manfaat yang diterima berupa support (materi, alat, dan modal), mustahik mendapatkan ilmu bisnis, ilmu terkait spiritual, dan ilmu organisasi.
	INFORMAN 7	Bantuan kewirausahaan berasal dari <i>CSR</i> , <i>coorporate</i> dan komunitas.
Alur Distribusi	INFORMAN 6	Kriteria itu pertama dia beragama Islam (muslim/muslimah), punya usaha minimal sudah berjalan tiga bulan, umur maksimal 45 tahun, tinggal di wilayah kecamatan Sukun dan diutamakan kelurahan Sukun, bersedia dibina oleh RZ. Terakhir saya juga menambahkan persyaratan dari aspek ibadah, karena saya melihat mereka yang mempunyai tingkat spiritualitas yang tinggi lebih mudah dibina

		dibandingkan dengan mereka yang tingkat spiritualitasnya rendah.
	INFORMAN 7	Kami ada program ICD (<i>integrated community development</i>) pada wilayah binaan RZ yaitu Sukun, Bandulan, Lowokwaru. Tapi misalkan ada mustahik yang mencalonkan diri diluar wilayah tersebut secara langsung ke kantor asalkan memenuhi persyaratan, kami bantu dengan catatan mengutamakan daerah yang menjadi binaan.
MODEL PENGEMBANGAN SDM	SUMBER	REDUKSI DATA
Implementasi dan Respon Program Pengembangan Mustahik	INFORMAN 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semacam mentoring bisnis setiap satu tahun sekali itu diadakan pelatihan mbak diluar, itu kerjasama RZ dengan PLN. Jadwal pelatihan satu bulan sekali juga ada mbak, biasanya dilaksanakan di kantor RZ. 2. Kalau saya semuanya mbak, semua program RZ bagus mbak.
	INFORMAN 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemarin pernah ikut pelatihan membuat es cream, rolado tahu sama ada pelatihan bisnis di kantor mbak.

		<p>2. Progam pelatihan seperti membuat <i>ice cream</i> juga pelatihan lain yang tidak memakan biaya besar serta bisa langsung dipraktikkan.</p>
	INFORMAN 3	<p>1. Biasanya RZ sering mengadakan pelatihan mbak di kantor seperti pelatihan mengajarkan bagaimana menaikkan omset, <i>branding</i>, memberi motivasi supaya lebih bersemangat lagi dalam berwirausaha. Kalau baru-baru ini pernah ada pelatihan membuat <i>ice cream</i> dari ubi juga mbak.</p> <p>2. Progam yang paling saya minati ya progam yang bisa langsung saya praktikkan mbak.</p>
	INFORMAN 4	<p>1. Saya pernah ikut pelatihan-pelatihan. Jadi tahu kalau orang buka usaha itu harus tau ilmunya seperti pelayanan kepada pelanggan, selain itu saya sekarang juga lebih tau bagaimana mengatur</p>

		<p>keuangan. Kalau pelatihan saya pernah ikut kalau teori dapat 5 kali, mentoring satu bulan dua kali pelatihan secara praktik baru satu kali.</p> <p>2. Pelatihan yang memberi motivasi, kalau pelatihan yang searah dengan jahit belum ada mbak. Saya belum bisa payet yang bikin monte-monte kecil gitu mbak. Kalau selama ini masih minta bantuan teman. Jadi kalau ilmu yang bisa langsung dipraktikkan ya ilmu manajemen itu sendiri mbak. Saya juga suka progam ngaji saya jadi paham agama selain itu saya juga suka progam yang akan diadakan RZ mbak namanya progam kunjungan ke x-binaan RZ.</p>
	INFORMAN 5	<p>1. Biasanya saya ikut kegiatan di kantor RZ yang diadakan tiap bulan mbak. Inshaallah saya selalu hadir.</p> <p>2. Kalau progam semua bagus mbak, saya setiap ada kegiatan yang</p>

		<p>diadakan oleh RZ selalu hadir mbak, meskipun sibuk saya sempatkan untuk tidak absen, jadi misalnya besok ada kegiatan RZ saya sudah siap-siap buat bakpao malamnya supaya saya bisa ikut kegiatannya. Tapi, yang paling saya suka itu progam ngaji, saya lebih adem kalau ikut kajian.</p>
	<p>INFORMAN 6</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Model pengembangannya seperti ceramah, training dengan mendatangkan pemateri, pelatihan dalam bentuk ceramah, pratik, <i>workshop</i>, <i>outdoor</i>. Selama ini kami pernah melakukan beberapa kali pelatihan minimal satu bulan sekali seperti pelatihan motivasi bisnis, <i>softskill</i>, dan <i>hard skill</i>. 2. Selama ini responnya bagus, mereka senang dengan progam-progam kami. Kalau diukur dari tingkat kehadiran bisa sampai 70 %. 3. Semua progam

		<p>selama ini diminati oleh para mustahik. Kalau terkait dengan program yang paling diminati oleh mustahik seperti program pelatihan bulanan, kajian dan <i>outbond</i>.</p> <p>4. Tindak lanjutnya berupa pendampingan ke mustahik. Kami menyediakan konsultan untuk <i>sharing-sharing</i> permasalahan usaha binaan sekaligus bertugas menanyakan kekurangan dan dampak dari pelatihan tersebut. Rencana kedepannya akan kami adakan evaluasi bersama. Harapan kami para mustahik bisa menjadi muzakki juga bertambah ilmu dan lebih bermanfaat kepada orang lain</p>
<p>Pengukuran kebutuhan program pengembangan SDM</p>	<p>INFORMAN 6</p>	<p>Model pengukurannya kami melakukan tanya jawab dengan pihak mustahik, selain itu kami juga melakukan observasi langsung ke lapangan. Kunjungan juga dilakukan ke rumah-rumah binaan oleh para relawan yang</p>

		kami sendiri menyebutnya sebagai konsultan bisnis mikro.
Pengukuran keberhasilan program pengembangan SDM	INFORMAN 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukurannya dari segi pemahaman mustahik terhadap materi yang disampaikan melalui <i>post test</i>. Selain itu, juga diukur melalui tingkat pendapatan. 2. Mustahik jadi lebih tahu ilmunya, selama ini mereka menjual begitu saja tanpa tahu ilmu dasarnya seperti bagaimana pelayanan terhadap pelanggan, manajemen keuangan, pemasaran <i>online</i>.
	INFORMAN 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberdayaan itu mengubah yang awalnya <i>zero</i> menjadi <i>hero</i>, yang tidak memiliki <i>skill</i> menjadi lebih bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. 2. Tolok ukur kemandirian berdasarkan tiga aspek yaitu finansial, keagamaan dan

		<p>menyisihkan rezki yang dimiliki untuk diberikan kepada orang lain yang kurang mampu. Rencana selanjutnya akan ada pembinaan rutin, survey berkala untuk mengetahui kondisi mustahik dan juga akan ada evaluasi binaan.</p>
KEMANDIRIAN EKONOMI	SUMBER	REDUKSI DATA
FINANSIAL	INFORMAN 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ya kalau dulu mbak saya ngobras diluar tapi kalau sekarang ngobras bisa saya kerjakan di rumah sendiri, terus kalau dulu masih pakai mesin jahit manual alhamdulillah kalau sekarang sudah pakai mesin jahit yang lebih modern mbak. Jadi sejak saya bergabung dengan RZ peningkatan penghasilan bisa sampai 50% dibandingkan sebelum saya bergabung. 2. Saya jadi tahu banyak ilmu mbak, seperti bagaimana cara pembukuan keuangan, cara memasarkan

		<p>produk, punya <i>link</i> yang banyak, saya juga jadi punya semangat dan motivasi untuk meningkatkan target penghasilan.</p> <p>3. 1.000.000 mbak sebelum bergabung, setelah bergabung bersihnya 1.500.000-2.000.000 tergantung pesenan sih mbak. Soalnya kan jahit ya mbak.</p>
	<p>INFORMAN 2</p>	<p>1. Modal ilmu dapat banyak mbak, selain itu saya juga dapat modal berupa uang yang sudah saya terima sebanyak dua kali.</p> <p>2. Perubahannya banyak ya mbak, salah satunya penghasilan jadi nambah. Penghasilan bersih jadi nambah awalnya 800.000 menjadi 1.100.000</p> <p>3. Dampaknya kalau dari segi ilmu dan pengetahuan alhamdulillah banyak ya mbak, saya jadi lebih tau bagaimana menggali potensi diri dan ilmu-ilmu bisnis lainnya.</p>
	<p>INFORMAN 3</p>	<p>1. Perubahannya</p>

		<p>usaha mulai berkembang mbak, saya jadi punya <i>stock</i> sekarang ini. Selain itu saya juga bisa meningkatkan keaktifitas merajut. Sejak bergabung peningkatan penghasilan saya sudah mencapai 50% dibandingkan ketika saya belum bergabung. Sebelum bergabung pendapatan saya sebesar 200-300 ribu per bulan sejak bergabung mencapai 500-800 ribu per bulannya.</p> <p>2. Alhamdulillah omset jadi naik mbak. Saya jadi tau banyak ilmu termasuk ilmu pemasaran dan juga pembukuan keuangan sederhana.</p>
	INFORMAN 4	<p>1. Kalau dapat bantuan lebih bisa melakukan manajemen keuangan mbak, kalau sekarang harus laporan keluar masuknya uang. Perekonomian juga lebih meningkat, kalau dulu bikin kancing harus keluar</p>

		<p>sekarang bisa dilakukan dirumah.</p> <p>2. Peningkatan pendapatan sudah 30 % sejak bergabung. Sebelum dibina pendapatan bersih mencapai 400 ribu per bulan, adapun setelah dibina sebesar 600 ribu per bulan.</p> <p>3. Pelayanan ke pelanggan jadi lebih ramah, menghitung keluar masuk uang jadi bisa mbak.</p> <p>4. Peningkatan ilmu 60 % mbak. Tapi selama ini saya sebenarnya terkendala SDM mbak.</p>
	INFORMAN 5	<p>1. Perubahannya banyak sekali mbak, saya bisa renovasi dapur bisa bangun teras. Kalau dulu dapur saya jelek sekali mbak, tapi alhamdulillah sejak dibantu RZ ya banyak berubah.</p> <p>2. Saya juga bisa menutup utang ke bank. Gerobak (sarana usaha) jadi nambah yang awalnya 1 menjadi 4 gerobak bakpao.</p>

		<p>3. Pendapatan bersih sebelum bergabung hanya 75.000 per bulan mbak setelah dibina RZ bersihnya sebanyak 2.500.000 per bulan.</p>
SPIRITUAL	INFORMAN 1	<p>1. Dulu saya sering bolong-bolong mbak sholatnya, alhamdulillah sekarang sudah rutin. Ikut kajian juga di ibu Khalifah, tahlilan juga mbak rasanya jadi tamabh tenang ndak bingungan terang begitu mbak.</p>
	INFORMAN 2	<p>1. Sebelum bergabung sih mbak saya juga baca-baca Qur'an tapi sekarang jadi ada tambahan tausiahnya itu mbak.</p>
	INFORMAN 3	<p>1. Kalau segi ibadah banyak ilmu yang didapat lebih khusus ilmu agama tentang sunnah, akidah dan fikih.</p>
	INFORMAN 4	<p>1. Saya juga lebih rajin ikut kajian-kajian yang diadakan RZ. 2. Semakin bersemangat untuk beribadah, yang</p>

		belum terlaksana sampai sekarang adalah ibadah sunnah dan tadarus Qur'an.
	INFORMAN 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paling saya suka itu progam ngaji, saya lebih adem kalau ikut kajian. Hati lebih tenang dan sholat semakin rajin, kalau dulu saya ndak sholat mbak tapi sekarang alhamdulillah jadi tambah rajin sholatnya. Kalau saya ninggalin sholat hati itu ada yang gimana gitu mbak. 2. Saya jadi mengerti agama jauh lebih baik dibandingkan sebelum bergabung di RZ 3. Saya juga bisa menutup utang ke bank (ribawi).
SOSIAL	INFORMAN 1	Infaqnya lebih rajin mbak saya bantu-bantu orang yang sudah tua-tua itu (lansia) termasuk janda mbak.
	INFORMAN 2	Kalau saya infaq ke masjid-masjid masih tetap dilaksanakan mbak sebelum dan sesudah bergabung dengan RZ.
	INFORMAN 3	Saya jadi bisa berbagi dengan sesama mbak, meskipun dengan jumlah yang tidak banyak.
	INFORMAN 4	Inshaallah masih membantu sedikit mbak.

	INFORMAN 5	Sebelum bergabung belum ada kemampuan untuk berbagi dengan orang lain. Setelah bergabung alhamdulillah bisa menyisihkan harta untuk para janda dan masjid.
--	------------	--

