

## **Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) di Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Ponorogo**

<sup>1\*</sup> Adib Khusnul Rois, <sup>2</sup> Jihan Nabila Zahara, <sup>3</sup> Ahnaf Nabil Irsyaadullah

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo

\* adibkhusnulrois@gmail.com

---

### **ARTICLE HISTORY**

Submit:

1 May 2025

Accepted:

10 May 2025

Publish:

19 May 2025

Article Type :

Research Paper

---

### **ABSTRACT**

This study discusses Human Resources in LAZISMU Ponorogo with professional system management. The background of this study is that Human Resources are the most important part of an institution and organization, Human Resources are a crucial aspect in the success of managing zakat, infak, shodaqoh and waqf (ZISWAF) by the LAZISMU Ponorogo zakat institution. The research method in this study is qualitative descriptive analysis. By explaining the phenomena that occur in the zakat institution (LAZ). Data were collected through interviews, observations, and documentation from directors and employees at LAZISMU Ponorogo. The results of the study indicate that Human Resources in LAZISMU Ponorogo can have good abilities, professional in work that has Knowledge and Skills, Communication and Interpersonal Skills, Character Excellence, Human Resource Development, Management and Leadership. The programs implemented in LAZISMU Ponorogo to improve SDI are as follows: 1. Providing Education on SDI, 2. Economic Empowerment in LAZISMU Ponorogo, 3. Social Empowerment in LAZISMU Ponorogo, 4. Community Empowerment in LAZISMU Ponorogo, 5. Improving Digital Skills in LAZISMU Ponorogo.

---

### **KEYWORD:**

**SDI, LAZISMU**

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang Sumber Daya Insani yang ada di LAZISMU Ponorogo dengan pengelolaan sistem yang profesional. Latar belakang dari Penelitian ini adalah Sumber daya insani merupakan bagian terpenting dalam sebuah lembaga dan Organisasi, sumber daya insani merupakan aspek krusial dalam keberhasilan pengelolaan zakat, infak, shodaqoh dan wakaf (ZISWAF) oleh lembaga amil zakat LAZISMU Ponorogo. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dengan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi di lembaga amil zakat (LAZ). Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari direktur dan karyawan di LAZISMU Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan SDI di LAZISMU Ponorogo dapat memiliki kemampuan yang baik, profesional dalam kerja yang memiliki Pengetahuan dan Keterampilan, Keterampilan Komunikasi dan Interpersonal, Keunggulan Karakter, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen dan Kepemimpinan. Program yang di terapkan di LAZISMU Ponorogo dalam meningkatkan SDI sebagai berikut: 1. Memberikan Pendidikan Terhadap SDI, 2. Pemberdayaan Ekonomi di LAZISMU Ponorogo, 3. Pemberdayaan Sosial di LAZISMU Ponorogo, 4. Pemberdayaan Komunitas di LAZISMU Ponorogo, 5. Peningkatan Keterampilan Digital di LAZISMU Ponorogo.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya insani atau manusia ialah suatu indikator perkembangan ekonomi pada suatu bangsa. Faktor SDI dapat mempercepat maupun dapat memperlambat proses pertumbuhan ekonomi. Misalnya seperti saat suatu negara memiliki jumlah pengangguran yang meningkat terhadap penduduknya, maka negara tersebut bisa dinilai telah mengalami kemunduran. Dengan adanya penurunan kualitas pada sumber daya insani dapat melahirkan peningkatan jumlah pengangguran dan setelah itu diperburuk dengan semakin menurunnya jumlah lapangan pekerjaan. Peningkatan jumlah pengangguran mampu memicu tingginya angka kemiskinan di negara tersebut. Yang mana nanti, hal ini akan berpengaruh pada permintaan masyarakat atas barang dan jasa dari suatu perusahaan. Umumnya, para masyarakat akan lebih menghemat pendapatannya dan hanya akan berbelanja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya saja. (Hardana et al. n.d.)

Sumber daya insani atau manusia ialah suatu indikator perkembangan ekonomi pada suatu bangsa. Faktor SDI dapat mempercepat maupun dapat memperlambat proses pertumbuhan ekonomi. Misalnya seperti saat suatu negara memiliki jumlah pengangguran yang meningkat terhadap penduduknya, maka negara tersebut bisa dinilai telah mengalami kemunduran. (Haluty 2014) Dengan adanya penurunan kualitas pada sumber daya insani dapat melahirkan peningkatan jumlah pengangguran dan setelah itu diperburuk dengan semakin menurunnya jumlah lapangan pekerjaan. Peningkatan jumlah pengangguran mampu memicu tingginya angka kemiskinan di negara tersebut. Yang mana nanti, hal ini akan berpengaruh pada permintaan masyarakat atas barang dan jasa dari suatu perusahaan. Umumnya, para masyarakat akan lebih menghemat pendapatannya dan hanya akan berbelanja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya saja. (Prasetya 2017) SDI merupakan singkatan dari majanejen sumber daya insani atau manusia, manajemen sumber daya insani ialah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai oleh individu secara efektif dan efisien dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Haluty 2014)

LAZISMU didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. (Maulina and Segarawasesa 2023) Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016. (Rosani et al. 2021)

Sumber daya insani merupakan bagian terpenting dalam sebuah lembaga dan Organisasi, sumber daya insani merupakan aspek krusial dalam keberhasilan pengelolaan zakat oleh lembaga amil zakat (LAZ) (Abas, Ibrahim, and Pakaya 2022). SDI yang berkualitas dan profesional sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan zakat, termasuk pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Pengelolaan manajemen sumber daya insani telah dilakukan oleh LAZISMU Ponorogo dengan mengedepankan prinsip ekonomi islam.

## 2. Kajian Pustaka

### a) LAZISMU

LAZISMU didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. (Maulina and Segarawasesa 2023) LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016. LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. (Rachman et al. 2023)

Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsiah dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada. Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah (problem solver) sosial masyarakat yang terus berkembang. (Wibawanthi and Ridwan 2020)

### b) Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam

Pengertian Sumber daya insani dalam perspektif Islam Sumber daya insani dalam perspektif islam yaitu ciri-ciri sumber daya insani menurut islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman. konsep yang menekankan pada pengelolaan manusia sebagai bagian dari ibadah dan sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Manusia dipandang sebagai makhluk yang memiliki potensi dan tanggung jawab untuk memakmurkan bumi, serta bekerja dengan semangat jihad dan tawakkal. (Prasetia 2017)

### c) Ciri-ciri Sumber daya insani dalam perspektif Islam

Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut :

#### a) Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang

selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. (Hardana et al. n.d.)

b) Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemahlemahnya iman seorang mukmin berpikir positif. Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau "bisa". Jika Anda melihat diri Anda "bisa", maka Anda akan "bisa". Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negative. (Hardana et al. n.d.)

c) Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun orang lain. (Prasetia 2017)

d) Empati, peka terhadap perasaan orang lain.

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu. (Hardana et al. n.d.)

e) Integrasi yang tinggi dan memiliki etos kerja.

Etos kerja dalam perspektif Islam adalah sikap dan semangat kerja yang dilandasi oleh iman dan ketaatan kepada Allah SWT. Ini berarti bahwa bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah. (Hardana et al. n.d.)

f) Ahli dibidangnya

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

- g) **Taggung jawab**  
Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan. (Hardana et al. n.d.)
- h) **Menghargai orang lain**  
Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melainkan mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan. (Prasetya 2017)
- i) **Inisiatif dan kreatif**  
Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan. (Hardana et al. n.d.)

### **3. Metode**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dengan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi dalam perekonomian. Karena bahan dan penelitian masih kurang, penulis menggunakan berbagai sumber untuk menjelaskan hasil penelitian dan menarik kesimpulan dari beberapa makalah dan jurnal terkait. (Arioen et al. 2023) Pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat post-positivis yang digunakan untuk mengeksplorasi keadaan benda-benda alam, dengan peneliti sebagai instrumen utama. (Sugiono 2019) Pendekatan penelitian ini dipilih karena peneliti mendeskripsikan Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) Di LAZISMU Ponorogo yang diteliti dan bertemu dengan pengelola LAZISMU Ponorogo. Hal ini dikarenakan kami ingin mendapatkan Gambaran Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) Di LAZISMU Ponorogo dengan Wawancara langsung kepada direktur, karyawan dan lain-lain.

### **4. Hasil Dan Pembahasan**

#### **a) Sumber Daya Insani Di LAZISMU Ponorogo**

Dalam pengertian manajemen sumber daya insani atau biasanya disingkat dengan MSDI adalah suatu perencanaan atau suatu proses yang telah disiapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi baik organisasi tersebut bersifat secara materi maupun immaterial melalui potensi-potensi yang telah dimiliki oleh manusia. Di dalam sebuah organisasi, pengertian dari manajemen adalah sesuatu proses yang menentukan dan juga sebagai pencapaian tujuan untuk melalui empat fungsi dasar Manajemen Sumber Daya Insani. Dan empat Manajemen Sumber Daya Insani tersebut adalah:

#### **a) Perencanaan atau planning di LAZISMU Ponorogo**

Perencanaan (at-takhthiith) adalah sebuah kegiatan untuk memperkirakan suatu keadaan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang secara efektif dan juga secara efisien untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi. Dalam

sebuah perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan suatu program-program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. (Hardana et al. n.d.) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di LAZISMU mencakup perencanaan pengadaan, pengembangan, dan pelatihan amil, serta penentuan kebutuhan SDM untuk mencapai tujuan LAZISMU. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja (Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

b) Pengorganisasian atau organizing LAZISMU Ponorogo

Pengorganisasian atau *organizing*, merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan suatu pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi (Hardana et al. n.d.) Pengorganisasian atau organizing LAZISMU (Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah) melibatkan pembagian tugas dan wewenang kepada berbagai unit kerja di dalam organisasi. Proses ini memastikan setiap anggota memiliki tanggung jawab yang jelas dan dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Pengorganisasian ini juga mencakup pembagian tugas dan pendelegasian kewenangan agar setiap unit kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

c) Pengarahan atau *actuating*, dan pengadaan LAZISMU Ponorogo

Pengarahan atau *actuating* dan Pengadaan, adalah kegiatan yang memberikan petunjuk kepada pegawai, supaya pegawai tersebut mau bekerja sama dan juga mau bekerja dengan secara yang efektif dan efisien, hal tersebut demi tercapainya suatu tujuan organisasi (Hardana et al. n.d.) Pengarahan atau "actuating" adalah fungsi manajemen yang penting dalam pelaksanaan program-program LAZISMU, seperti pendayagunaan dana. Pengadaan LAZISMU, di sisi lain, melibatkan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan sosial yang ingin dicapai melalui program-programnya. LAZISMU ingin mengadakan program pemberdayaan ekonomi bagi kelompok ibu rumah tangga. Pengadaan program ini akan dimulai dari perencanaan (identifikasi kebutuhan, penentuan sasaran, dan lain-lain) hingga pelaksanaan (penyediaan pelatihan, pendanaan modal usaha, dan lain-lain). Pengarahan akan berperan dalam memandu pelaksanaan program ini, misalnya dengan memberikan arahan kepada para relawan yang bertugas melakukan sosialisasi program, atau mengarahkan para staf untuk memastikan kualitas pelatihan yang diberikan. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

d) Pengendalian atau controlling

Pengendalian atau *controlling* yakni suatu kegiatan yang mengendalikan pegawai agar pegawai tersebut mau menaati sebuah peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. (Iswanaji et al. 2021) Pengendalian atau controlling di LAZISMU adalah fungsi manajemen yang memastikan kinerja lembaga sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini meliputi pengawasan, evaluasi, dan koreksi untuk menjaga kualitas dan efisiensi operasional LAZISMU. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

**b) Peran Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kualitas di LAZISMU Ponorogo**

a) Kompetensi di SDI di LAZISMU Ponorogo

Memastikan karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan Organisasi Manajemen kompetensi dan pengembangan karyawan adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. (Prasetia 2017) Kompetensi yang penting bagi Sumber Daya Insani (SDI) di LAZISMU meliputi kompetensi keberagamaan, intelektualitas, kepekaan sosial, dan organisasi kepemimpinan. Kompetensi ini membantu meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan karir, serta memastikan bahwa LAZISMU dapat menjalankan misinya dengan efektif. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

b) Memanfaatkan teknologi dan ilmu pengetahuan dalam proses mengelola SDI di LAZISMU Ponorogo

Memanfaatkan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) di Lembaga Amil Zakat (LAZ) melalui berbagai cara, termasuk penggunaan sistem informasi SDM, analitik SDM, dan pelatihan berbasis teknologi. (Hardana et al. n.d.) Teknologi ini dapat mengoptimalkan proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDI di LAZISMU Ponorogo. Pemanfaatan teknologi dan ilmu pengetahuan sangat penting dalam pengelolaan SDI (Sarana, Dana, dan Informasi) di LAZISMU untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Teknologi dapat digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data terkait dana, serta untuk menjangkau donatur dan penerima manfaat secara lebih luas. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

**c) Peran SDI dalam Mendistribusikan ZISWAF di LAZISMU Ponorogo**

Peran SDI di LAZISMU Ponorogo dalam mendistribusikan ZISWAF (Zakat, Infaq, Sadaqah, dan Wakaf) adalah sebagai penggerak utama di tingkat akar rumput. Mereka berperan dalam mengumpulkan, mendistribusikan, dan mengawasi penggunaan ZISWAF di wilayah mereka, sehingga ZISWAF dapat menjangkau lebih banyak masyarakat yang membutuhkan (Daroji and Christiani 2022) LAZISMU mendistribusikan zakat melalui berbagai program, baik yang bersifat konsumtif maupun produktif, dengan fokus pada pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Zakat dikumpulkan melalui berbagai saluran, termasuk online dan offline, dan kemudian disalurkan kepada mustahik yang berhak. (Fardiana 2021) Zakat dapat dikumpulkan melalui berbagai saluran, baik online maupun offline, sesuai dengan kemudahan dan preferensi masing-masing. Saluran online seperti platform e-commerce, aplikasi galang dana, dan media sosial, sementara saluran offline mencakup langsung ke amil atau lembaga zakat, atau melalui kegiatan penggalangan dana di masjid atau komunitas. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

**d) Peran LAZISMU Ponorogo dalam Meningkatkan SDI yang berkualitas**

DI (Sumber Daya Insani) yang berkualitas di LAZISMU sangat penting karena LAZISMU adalah lembaga yang berfokus pada pengumpulan dan penyaluran zakat, infaq, sedekah, dan wakaf untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Kualitas SDI LAZISMU akan menentukan efektivitas dan keberhasilan program-program yang

dijalankan, baik dalam pengumpulan dana maupun dalam penyalurannya.(Maulina and Segarawasesa 2023).

LAZISMU Ponorogo berperan penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas melalui berbagai program dan kegiatan yang mendukung pendidikan, kesehatan, dan ekonomi masyarakat. Program-program ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat, khususnya di bidang pendidikan, dengan memberikan beasiswa, bantuan peralatan sekolah, dan dukungan lainnya. ( Endro Sulisty Hadi Pranoto, 2025)

Berikut adalah hasil wawancara dengan bapak Endro Sulisty Hadi Pranoto selaku ketua LAZISMU Ponorogo 2025, ada berapa aspek penting terkait SDI yang berkualitas di LAZISMU Ponorogo yaitu:

a) Pengetahuan dan Keterampilan

SDI LAZISMU perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang syariat Islam terkait zakat, infaq, sedekah, dan wakaf, serta memiliki keterampilan dalam penggalangan dana, pengelolaan keuangan, dan penyaluran bantuan. Pengetahuan dan keterampilan pada Sekolah Dasar (SD) merujuk pada dua aspek kompetensi siswa yang saling terkait. Pengetahuan adalah informasi dan fakta yang dipelajari, sementara keterampilan adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam tindakan nyata. (Endro Sulisty Hadi Pranoto,2025)

b) Keterampilan Komunikasi dan Interpersonal

SDI LAZISMU perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menjangkau masyarakat, menjalin hubungan dengan donatur, dan mengkomunikasikan program-program LAZISMU. Keterampilan komunikasi dan interpersonal sangat penting bagi LAZISMU (Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah Muhammadiyah) untuk meningkatkan kinerja, menarik minat muzakki, dan menjalankan program-program pemberdayaan masyarakat. Kemampuan berkomunikasi yang baik memungkinkan LAZISMU untuk menyebarkan informasi, membangun kepercayaan, dan menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak. (Endro Sulisty Hadi Pranoto,2025)

c) Keunggulan Karakter

SDI LAZISMU perlu memiliki integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. SDI Lazismu memiliki integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai nilai inti dalam menjalankan kegiatan kelembagaan dan individu. Lazismu, sebagai lembaga amil zakat, infak, dan shadaqah, memiliki kewajiban untuk mengelola dana keagamaan secara amanah dan transparan. Integritas, kejujuran, dan tanggung jawab merupakan fondasi penting dalam menjalankan misi Lazismu untuk membantu masyarakat yang membutuhkan.(Endro Sulisty Hadi Pranoto,2025)

d) Pengembangan Sumber Daya Manusia

LAZISMU perlu memiliki program-program pengembangan SDI yang berkelanjutan, seperti pelatihan, workshop, dan mentoring untuk meningkatkan kualitas SDI. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Lazismu mencakup berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan, serta mendukung visi dan misi organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ini termasuk pelatihan, pendidikan, dan kesempatan

untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru. (Endro Sulisty Hadi Pranoto,2025)

e) **Manajemen dan Kepemimpinan**

SDI LAZISMU di level manajemen dan kepemimpinan perlu memiliki visi yang jelas, kemampuan perencanaan strategis, dan kemampuan untuk menggerakkan tim dalam mencapai tujuan LAZISMU. Sumber Daya Insani (SDI) di LAZISMU Ponorogo pada level manajemen dan kepemimpinan berperan penting dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Manajemen SDI fokus pada pengembangan keterampilan, wawasan, dan pengetahuan staf, sementara kepemimpinan SDI memastikan visi dan misi LAZISMU terlaksana dengan baik melalui pengelolaan SDI yang efektif.

Dengan SDI yang berkualitas, LAZISMU dapat memastikan bahwa dana yang dikumpulkan dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk membantu masyarakat yang membutuhkan, sehingga dapat mencapai tujuan LAZISMU dalam mewujudkan kemaslahatan umat.

e) **Program LAZISMU Ponorogo**

Lazismu (Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah) memiliki program pemberdayaan yang mengedepankan peningkatan pengetahuan dan keterampilan masyarakat, terutama untuk mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan. (Amsari 2019) Program-program Lazismu mencakup berbagai bidang, seperti pendidikan, ekonomi, dan sosial, dengan tujuan untuk memberikan solusi yang berkelanjutan. Dari hasil wawancara yang di peroleh dari bapak Endro Sulisty Hadi Pranoto selaku direktur LAZISMU Ponorogo, beliau menjelaskan Pengetahuan dan Keterampilan yang diberikan di LAZISMU Ponorogo sebagai berikut: (Pranoto 2025)

a) **Pendidikan Terhadap SDI**

Lazismu memberikan beasiswa, membangun sekolah, dan menyediakan fasilitas pendidikan lainnya untuk anak-anak kurang Mampu, Program ini bertujuan untuk meningkatkan akses pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

b) **Pemberdayaan Ekonomi di LAZISMU Ponorogo**

Lazismu mendukung upaya pemberdayaan ekonomi umat dengan memberikan pelatihan keterampilan, modal usaha, dan dukungan bagi usaha kecil dan menengah (UMKM). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat dan menciptakan lapangan kerja.

c) **Pemberdayaan Sosial di LAZISMU Ponorogo**

Lazismu juga terlibat dalam program pemberdayaan sosial, seperti memberikan bantuan kepada korban bencana, membantu masyarakat yang membutuhkan, dan memberikan layanan kesehatan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

d) **Pemberdayaan Komunitas di LAZISMU Ponorogo**

Lazismu juga menjalankan program pemberdayaan berbasis komunitas, seperti Lazismu Goes to Campus dan program pemberdayaan partisipatif,. Program ini bertujuan untuk menggali potensi dan inovasi dari masyarakat serta melibatkan mereka dalam proses pembangunan.

e) **Peningkatan Keterampilan Digital di LAZISMU Ponorogo**

Dalam era digital, Lazismu juga berupaya untuk meningkatkan keterampilan digital masyarakat, terutama dalam hal penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan akses informasi. Program ini bertujuan untuk membantu masyarakat agar dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

- f) Tujuan dari Program Pemberdayaan di LAZISMU Ponorogo  
Mengentaskan kemiskinan, Meningkatkan kualitas hidup masyarakat, Menciptakan kemandirian ekonomi, Membangun masyarakat yang lebih berdaya dan mandiri, Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Lazismu berupaya untuk menjadi lembaga yang memberikan solusi yang berkelanjutan bagi masyarakat melalui program-program pemberdayaan yang inovatif dan efektif. Program-program tersebut tidak hanya memberikan bantuan langsung, tetapi juga memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar masyarakat dapat mandiri dan berdaya.

## 5. Kesimpulan

Lazismu (Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah) memiliki program pembinaan SDI (Sumber Daya Insani) yang fokus pada pengembangan program dan pelatihan SDI yang berkualitas sesuai dengan Syariah Islam. Program ini bertujuan untuk menjadikan SDI di LAZISMU Ponorogo dapat memiliki kemampuan yang baik, professional dalam kerja yang memiliki Pengetahuan dan Keterampilan, Keterampilan Komunikasi dan Interpersonal, Keunggulan Karakter, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen dan Kepemimpinan.

Program yang di terapkan di LAZISMU Ponorogo dalam meningkatkan SDI sebagai berikut: 1. Memberikan Pendidikan Terhadap SDI, 2. Pemberdayaan Ekonomi di LAZISMU Ponorogo, 3. Pemberdayaan Sosial di LAZISMU Ponorogo, 4. Pemberdayaan Komunitas di LAZISMU Ponorogo, 5. Peningkatan Keterampilan Digital di LAZISMU Ponorogo.

## 6. Referensi

- Abas, Mohamad Ilyas, Irawan Ibrahim, and Salahudin Pakaya. 2022. "Inovasi Sistem Informasi Manajemen Zakat, Infaq Dan Sedekah Lazismu Gorontalo." *JRST (Jurnal Riset Sains dan Teknologi)* 6(1): 79. doi:10.30595/jrst.v6i1.11939.
- Amsari, Syahrul. 2019. "Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus LAZISMU Pusat)." *Aghniya Jurnal Ekonomi Islam* 1(2): 2588–93. [https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/AGHNIYA/article/view/3191/pdf\\_19](https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/AGHNIYA/article/view/3191/pdf_19).
- Arioen, Refi, Mta Hi Ahmaludin, SAg MM JunaidiSE MM Ir Indriyani, and MSi ST Dra Wisnaningsih. 2023. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*. doi:<https://repository.penerbiteurka.com/media/publications/560016-buku-ajar-metodologi-penelitian-fbe77095.pdf>.
- Daroji, Choirul, and Yana Dwi Christiani. 2022. "Kabupaten Ponorogo Dalam Pandangan Fatwa Dsn-Mui." *IJoIS: Indonesian Journal of Islamic Studies* 3(01): 111–23. doi:<https://doi.org/10.59525/ijois.v3i1.111>.

- Fardiana, Nurul L. 2021. “KOLABORASI LAZISMU DAN BMT HASANAH PONOROGO DALAM MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT MELALUI PROGRAM BANKZISKA.” *Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah: At-Tasyri’* 2(2): 6. doi:<https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.214>.
- Haluty, Djaelany. 2014. “Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas.” *Jurnal Irfani*: Vol.10, No. 1, hal 63–74.
- Hardana, Oleh H Ali, Dosen Fakultas, Bisnis Islam, and Iain Padangsidimpuan. “MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI Oleh : H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.” : 115–26.
- Iswanaji, Chaidir, M. Zidny Nafi’ Hasbi, Fitri Salekhah, and Mohammad Amin. 2021. “Implementasi Analytical Networking Process (Anp) Distribusi Zakat Terhadap Pembangunan Ekonomi Masyarakat Berkelanjutan (Study Kasus Lembaga Baznas Kabupaten Jember Jawa Timur).” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 4(1): 195–208. doi:10.25299/jtb.2021.vol4(1).6681.
- Maulina, Baiq Farida, and Fajar Satriya Segarawasesa. 2023. “Analisis Akuntabilitas , Efektivitas , Dan Transparansi Laporan Keuangan Lazismu Depok Dalam Perspektif PSAK 109.” *Jurnal NCAF Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* 5: 200–206. doi:10.20885/ncaf.vol5.art23.
- Praselia, Yosi Septa. 2017. “Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi).” *el-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam* 5(2): 341–58. doi:10.24090/ej.v5i2.1883.
- Rachman, Fahrir Irhamna, Titin Wahyuni, Tommy Reynaldy Setiawan, and Lukman Anas. 2023. “Analisis Dan Pemetaan Amil Zakat Berdasarkan Data Di Kecamatan Rappocini Pada Lazismu Makassar Analysis and Mapping of Amil Zakat Based on Data in Rappocini District at Lazismu Makassar.” *JURNAL INSYPRO(Information System And Processing)* 8(November): 1–5. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/insypro>.
- Rosani, Ichsan Iqbal, Dewi Purwanti, and Al Ahadid Wahyu Putra. 2021. “Analisis Pestel Pada Lazismu Kalimantan Barat.” *Journal of Islamic Economics* 2(2): 29–37.
- Sugiono. 2019. 1 penerbit: AIFABETA, CV *Metode Penelitian Komunikatif (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional*. [http://eprints.upnyk.ac.id/27727/1/Buku Metode Penelitian Komunikasi.pdf](http://eprints.upnyk.ac.id/27727/1/Buku%20Metode%20Penelitian%20Komunikasi.pdf).
- Wibawanthi, Annisa, and Mohammad Ridwan. 2020. “Program Analysis and Utilization of Zakat, Infaq and Shadaqah (ZIS) at the Muhammadiyah Amil Zakat Institution (Lazismu) Cirebon Regency.” *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 1(1): 1–7. <https://www.neliti.com/publications/332193/analisis-program-dan-pendayagunaan-zakat-infaq-dan-shadaqah-zis-pada-lembaga-ami#id-section-content>.