

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MASA COVID 19 (STUDI LEMBAGA AMIL ZAKAT YATIM MANDIRI KOTA MAKASSAR)

Stepanus Sandy¹, Muh. Sabir², Herman Jamal³, Ibnu Hajar⁴, Muhammad Arsyam⁵

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jembatan Bulan Timika, Indonesia.

^{3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darud Dakwah Wal-Irsyad (STAI DDI) Makassar, Makassar, Indonesia

Email: stepanussandy09@gmail.com, muhsabir891@gmail.com,
hermanjamal1295@gmail.com, dewaibnuhajar@gmail.com,
arsyam0505@gmail.com

Abstrak

Hadirnya manajemen sumber daya manusia dalam lembaga akan memberikan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Implementasi manajemen sumber daya manusia tentu menjadi tindakan yang positif dalam menguatkan kualitas sumber daya manusia dan tercapainya tujuan lembaga. Program kerja harus dikelola dengan orang yang tepat dan punya kualitas sehingga selalu ada kesiapan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Proses rekrutman, seleksi, penempatan, peningkatan kualitas dan evaluasi merupakan elemen-elemen penting yang wajib diimplementasikan dalam lembaga. Hal tersebut yang akan menjadi tumpuan dalam melihat setiap kesuksesan program secara menyeluruh dalam lembaga.

Kata kunci : Impelementasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Yatim Mandiri.

Abstract

The presence of human resource management in the institution will provide effectiveness and efficiency of employee performance. Implementation of human resource management is certainly a positive action in strengthening the quality of human resources and achieving the objectives of the institution. Work programs must be managed with the right people and have quality so that there is always readiness in carrying out tasks with full responsibility. The process of recruiting, selection, placement, quality improvement and evaluation are important elements that must be implemented in the institution. This will be the focus in seeing every success of the program as a whole in the institution.

Keywords : Impelementation, Management, Human Resources, Orphans

How to cite:	Sandy, Stepanus, Muh. Sabir, Herman Jamal, Ibnu Hajar, Muhammad Arsyam. (2021) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Covid 19 (Studi Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar). <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(2)
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur secara baik. Sumber daya manusia berperan penting dan sentral dalam sebuah lembaga atau perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia, banyak kegiatan operasional akan terhenti yang akan berdampak terhadap lambatnya kemajuan lembaga. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang diatur dengan baik dapat memberikan dedikasi terhadap lembaga melalui karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan serta peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap lembaga maupun perusahaan (Rivai, 2016)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu langkah-langkah terukur yang diambil dari unsur-unsur manajemen bertujuan menjamin setiap lembaga atau perusahaan agar memiliki karyawan dan pekerjaan yang berkualitas serta ahli dibidangnya sehingga dapat tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

Perencanaan, implementasi dan tujuan yang selalu diinginkan setiap lembaga atau perusahaan mampu dikuasai oleh sumber daya manusia. SDM dapat memiliki kualitas dalam artian memenuhi kualitas kompetensi untuk didayagunakan dalam upaya implementasikan visi, misi dalam pencapaian tujuan, dan itu hanya akan diperoleh dari karyawan yang memenuhi karakteristik yang sesuai dengan kualitas yang diperlukan setiap lembaga atau perusahaan.

Persiapan sumber daya manusia yang berkualitas akan bisa memberikan timbal balik yang memuaskan bagi lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga diharapkan oleh Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar yang merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat di Kota Makassar yang membantu menunjang pelaksanaan fungsi negara dan pemerintah dalam mengelola zakat, infak, sedekah dan wakaf secara nasional dan melaksanakan tugas serta fungsi untuk mengatur hak dan kewajiban amil zakat (petugas zakat).

Implementasi pelaksanaan zakat bertumpu pada manajemen sumber daya manusia yang yang baik dan berkualitas yang akan melaksanakan kegiatan pengelolaan harta benda dari pengumpulan, pendistribusian, pengawasan, pengadministrasian, dan pertanggung jawaban harta zakat. Upaya meningkatkan daya guna dan hasil guna, zakat harus dikelola secara melembaga sesuai dengan syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi, dan akuntabilitas sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat (Aflah, 2018).

Salah satu sebab belum berfungsinya zakat sebagai instrumen pemerataan, serta belum optimal dan kurang efektifnya sasaran zakat adalah karena manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal dan optimal (Pratiwi, Ilyas, & Mairijani, 2017). Sehingga belum maksimalnya pengelolaan zakat, belum terlaksananya secara baik pengetahuan pengelola maupun instrument manajemen pengelolaan serta sasaran zakat. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam mendukung maksimalnya pengelolaan zakat sehingga dapat meningkatkan peranan dan fungsi zakat

dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Disisi lain, pengelolaan zakat dan mengelola yang baik akan meningkatkan perekonomian masyarakat sehingga zakat, infak dan sedekah dapat dimanfaatkan secara maksimal (Achank, Wekke, Machmud, & Sainuddin, 2021). Tanpa manajemen sumber daya manusia, zakat sebagai modal pembangunan tidak akan memberikan dampak yang signifikan bagi pemecahan masalah sosial ekonomi umat (Muhammad & Abubakar, 2011).

Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar memiliki sebuah aturan dalam merencanakan sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam bekerja secara profesional untuk ditempatkan diposisi yang tepat. Yang mana tertuang dalam Surat Edaran Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penyebarluasan Keputusan Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pedoman Manajemen Amil Zakat BAZNAS Provinsi dan BAZNAS Kabupaten/Kota dimana BAZNAS memerlukan adanya perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga dapat dilihat secara jelas dari proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi kerja, serta pemutus hubungan kerja.

Kondisi yang melanda umat manusia saat ini memaksa Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri melakukan penyesuaian kondisi manajemen sumber daya manusia. Masa pandemi covid 19 manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi pula dalam upaya penelolaan zakat. Kondisi ekonomi yang terdampak pandemi membuat muzakki berlahan terganggu sedangkan mustahik meningkat. Situasi ini harus lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusia agar bisa tetap menjaga konsistensi pemerataan dan kesejatraan masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif (Sugiyono, 2017). Dimana jenis penelitian ini hanya berusaha menggambarkan serta menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar di masa covid 19.

Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki pesan strategis bagi suatu organisasi. Betapapun majunya penggunaan teknologi informasi, tersedianya modal dan bahan bagi sebuah organisasi, namun tanpa adanya sumber daya manusia, maka tujuan organisasi tidak akan dapat terwujud. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang memiliki kemampuan untuk berpikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan dorongan, daya dan karsa sehingga dengan semua itu dapat memanfaatkan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Salam, 2014).

Sumber daya menyangkut faktor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang, jasa, serta mendistribusikannya (Pendidikan, 1995). Sumber daya merupakan bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya. Sumber daya

adalah segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang digunakan untuk mencapai hasil, masalah peralatan, sediaan, waktu dan tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia merupakan masalah lembaga dan perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Mangkunegara, 2011). Di sisi lain, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas lembaga.

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan memanusiakan manusia. Sumber daya manusia dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi lembaga agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Dalam manajemen, suatu perusahaan perlu adanya kerjasama dan komitmen untuk membangun lembaga yang kokoh dan bersinergi.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Aktivitas lembaga tentu harus diawali dengan perencanaan yang matang dan terukur. Perencanaan ini meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta kegiatan perancangan kerja bagi sumber daya manusia. Proses perencanaan sumber daya manusia mesti melalui tahapan-tahapan yang benar dan prosedural agar sehingga nanti akan hadir sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Sistem perencanaan sumber daya manusia dipersiapkan sejak proses perekrutan dan seleksi dengan berbagai kriteria yang sesuai dengan prosedur dan kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia ini harus melewati berbagai tahapan yang ada dan sesuai persyaratan. Seperti harus memenuhi syarat tingkat pendidikan, skill, pengalaman, usia dan pemahaman. Untuk mengisi masing-masing jabatan dalam struktur lembaga. Mengetahui kebutuhan kualitas karyawan, maka dibuat perencanaan kuantitas yaitu menyusun kebutuhan dan batas minimal jumlah karyawan dimasing-masing pos jabatan dan wilayah pekerjaan. Kemudian, membuat deskripsi kerja dari masing-masing tugas dan fungsi sesuai dengan struktur kelembagaan.

Perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dianggap juga sebagai investasi Lembaga (Suryanto, Indriati, Lundia, & Soeling, 2016). Suatu kegiatan yang memberikan manfaat pada masa yang akan datang harus direncanakan dengan baik. Perencanaan sumber daya manusia yang pas tidak hanya menyisir karyawan baru tapi harus ada pula perencanaan sumber daya manusia untuk karyawan yang lama (Salam, 2014).

Masa pandemi covid 19 Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri mencoba melakukan desain perencanaan sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan

kondisi yang berbeda dikarenakan pandemic (Mujib & Nurvianti, 2022). Kondisi sosial dan kondisi ekonomi terkena dampak dari pandemi sehingga dilakukanlah perencanaan sumber daya manusia yang mampu mengerti kondisi tersebut. Menambah dan memperketat proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang mampu bertahan dan punya kualitas dalam melakukan proses pengambilan, penerimaan, pengelolaan dan penyaluran zakat. Situasi di masa pandemi tentu berbeda dengan sebelum pandemi, kondisi muzakki atau orang yang mengeluarkan zakat juga berbeda serta penerima zakat atau mustahik juga memiliki perbedaan. Kondisi-kondisi itu harus mampu dimengerti oleh karyawan dan hal itu bisa terjadi ketika ada perencanaan sumber daya manusia.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang merupakan aset non material atau non finansial (Sukarjati, Minarsih, & Warso, 2016). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia berkenaan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan kerja seseorang.

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada: 1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. 2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. 3. Kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab (Shidarta & Revisi, 2006)

Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor determinan bagi keberhasilan program dan kemajuan suatu lembaga. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan Lembaga (A'yun, 2019). Dalam upaya memenuhi kualitas sumber daya manusia dalam satu lembaga dihasilkan dari proses seleksi dan yang substansi adalah pelatihan dan pembinaan. Sumber daya manusia memiliki kualitas secara pengetahuan tentu akan meningkat ketika adanya program-program kajian terkait dengan soal-soal manajemen zakat dan soal pengelolaan zakat. Begitupun kualitas sumber daya manusia dari segi keterampilan dan kemampuan akan terjaga dan meningkat ketika adanya proses-proses pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia. Hal ini tentu berorientasi pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan konsisten dalam menjaga kualitas sumber daya manusia nya. Kajian, Pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Pimpinan Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar menjadi indikasi keseriusan dalam meningkatkan karyawan atau amil yang berkualitas. Kualitas karyawan baik akan berdampak pada pencapaian kerja yang baik pula. Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar sebagai lembaga amil zakat yang telah memiliki banyak muzakki dan mustahik yang harus dikelola oleh

orang-orang berkualitas. Berbagai macam program penyaluran yang sukses dilaksanakan oleh Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar membuktikan bahwa karyawan-karyawannya memiliki kualitas yang baik.

Mewujudkan pengelolaan zakat yang optimal di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri, adanya peran aktif dari amil yang memiliki kualitas dan profesionalisme dalam mengembangkan dan mengupayakan pengelolaan zakat secara profesional. Sehingga Manfaat zakat mampu dirasakan oleh mustahik yang memang berhak menerima zakat. Untuk mendapatkan amil yang memiliki kualitas dan profesionalisme, Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar melakukan perekrutan, seleksi, kajian, pelatihan dan pembinaan amil dengan kualifikasi amil pas dibutuhkan dalam pengelolaan zakat (Alam, 2018).

Sumber daya manusia selalu membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif. Pelatihan dan pengembangan dilakukan Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar bertujuan untuk mengembangkan karyawan dan juga untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik untuk program dan tujuan dari Lembaga Amil Zakat. Selain itu, Yatim Mandiri Kota Makassar juga aktif berkontribusi mengirim utusan ke pelatihan atau workshop yang di adakan BAZNAS Kota Makassar maupun BAZNAS Provinsi Sulawesi Selatan.

Pelatihan dan workshop yang pernah diikuti oleh Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar yaitu terkait Sistem Informasi Manajemen Lembaga Amil Zakat, Workshop terkait Amil, serta Workshop terkait pengumpulan Zakat, Infaq, dan Sedekah. Sehingga Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang berorientasi pada profesionalnya dalam mengelola dan meyalurkan zakat, infak dan sedekah.

3. Penempatan Sumber Daya Manusia

Suatu lembaga membutuhkan orang-orang yang berintegritas dan berpengalaman dibidangnya (Sihombing & Triyanto, 2019). Hal ini bertujuan agar orang-orang yang mengisi posisi kerja didalam suatu lembaga memang mengerti dan memiliki pengalaman, sehingga tidak kesulitan ketika melaksanakan tugasnya. Penempatan suatu karyawan memang telah dipersiapkan sejak dari proses rekrutman. Orang-orang yang diseleksi telah dipersiapkan untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan oleh lembaga.

Proses penilaian saat melewati seleksi menjadi indikator bagi Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar untuk menetapkan penempatan sumber daya manusia. Amil akan ditempatkan pada sesuai dengan kemampuan dan skillnya, sehingga amil akan bekerja dengan prosedural yang terukur. Penempatan sumber daya manusia juga sebagai orang yang mampu membina dan menjaga kerukunan baik sesama agama maupun antar agama (Arsyam, Zakirah, & Ibrahim, 2021). Keberhasilan Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar dalam

Pensosialisasian terkait berzakat, infak, sedekah, dan wakaf serta pengelolaan sampai penyaluran tidak terlepas dari amil yang memang menguasai tugas dan fungsinya.

Di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar yang menempati struktur seperti Divisi Fundraising, Staf admin data dan keuangan, Staf program Divisi Laporan Harian, Divisi Perencanaan internal Divisi Rohani islam, Divisi rumah tangga adalah orang-orang yang telah melewati proses seleksi ketat dan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi amil. Penguasaan amil terhadap tanggung jawabnya mengindikasikan bahwa mereka memiliki kualitas dalam mencapai tujuan mulia dari Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri yaitu khidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga.

Dalam masa pandemi ini di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar tidak ada perubahan penempatan amil. Hal ini dikarenakan kualitas amil yang menempati setiap posisi kerja telah tepat. Sehingga dalam kondisi pandemi seperti ini, performa dalam menjalankan tugas Lembaga Amil Zakat tidak terganggu sedikit pun. penempatan amil pada posisi kerja yang ada di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar telah melewati pertimbangan pendidikan dan pengalaman sehingga bagaimanapun kondisi sosial dan ekonomi masyarakat karyawan di Yatim Mandiri mampu menyesuaikan diri dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan baik.

4. Evaluasi Sumber daya Manusia

Evaluasi kontribusi fungsi sumber daya manusia perlu dilakukan untuk memastikan bahwa fungsi tersebut efektif pada pada tingkat strategik maupun dalam konteks pemberian dan dukungan layanan. Kriteria utama untuk evaluasi terhadap jalannya fungsi sumber daya manusia pada perusahaan adalah kemampuannya untuk beroperasi secara strategik dan kapasitasnya untuk menyediakan tingkat pelayanan yang dibutuhkan.

Metode-metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektifitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Abdullah, 2014) :

- a. Organisasional: nilai tambah per karyawan, keuntungan per karyawan, nilai penjualan per karyawan, dan nilai tambah per biaya karyawan;
- b. Perilaku karyawan: tingkat retensi dan perputaran karyawan, ketidakhadiran, sakit, tingkat kecelakaan, keluhan, perselisihan, referensi untuk pengadilan tenaga kerja, dan hasil skema usulan dari karyawan, serta
- c. Dampak dan tingkat layanan sumber daya manusia: waktu untuk mengisi lowongan kerja, waktu untuk merespon lamaran kerja, rasio penerimaan terhadap lamaran, biaya iklan lowongan, pelatihan per karyawan, waktu untuk merespon dan menangani keluhan, perbaikan terukur pada kinerja perusahaan sebagai hasil dari praktek-praktek manajemen sumber daya manusia, rasio biaya SDM terhadap total biaya, rasio staf bagian sumber daya manusia terhadap total karyawan, dan pencapaian tujuan khusus.

Evaluasi sumber daya manusia secara organisasional Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar berupaya agar seluruh karyawan atau amil mampu menunjukkan dedikasi dan kerja sama yang baik. Kemampuan amil dalam memsosialisasikan tentang pentingnya berzakat, infak, sedekah dan berwakaf berujung pada banyaknya muzakki di Yatim Mandiri. Pengelolaan zakat, infak, sedekah dan wakaf sampai pada penyaluran yang merata dan dirasakan manfaatnya oleh mustahik. Tentu hal-hal demikian hadir dikarenakan adanya nilai tambah yang dimiliki oleh amil.

Evaluasi secara menyeluruh di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar dilaksanakan setiap bulan sebagai upaya untuk mengecek seluruh lembaga secara organisasional. Memeriksa setiap data-data dan kerja sama serta kalaborasi antar amil dalam melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi yang intens, kecepatan merespon situasi dan kondisi, siap siaga dalam setiap bencana yang menimpa masyarakat di Kota Makassar dan banyak lagi. Hal-hal tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui setiap kelebihan dan kekurangan amil dalam menjaga konsistensi kualitas amil. Kekurangan akan segera mungkin dikonfersi menjadi kelebihan sehingga amil selalu memiliki nilai tambah dalam berbagai aspek sekaligus menjadi pembeda dengan lembaga Lembaga Amil Zakat lain yang ada di Kota Makassar.

Evaluasi tindakan amil atau karyawan dicek setiap harinya oleh devisi laporan harian. Data amil yang tidak masuk, karena sakit dan alasan lainnya, akan langsung terdeteksi oleh devisi laporan harian. Sehingga perilaku karyawan mulai dari kehadiran, aktivitas sosialisasi, pengumpulan zakat, pengelolaan sampai penyaluran bisa langsung diketahui hari itu juga. Sumber daya manusia yang kurang berkontribusi maksimal akan langsung diberikan pengarahan sehingga ketidakmaksimalan dalam bekerja sesegera mungkin diperbaiki. Tindakan ini menunjukkan bahwa Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar sangat serius dalam menjaga kualitas karyawan atau amil nya.

Lembaga yang selalu terjaga nama baiknya dan konsisten dalam poros misinya mesti rutin dalam memberikan evaluasi terhadap karyawannya. Tindakan ini perlu dalam setiap lembaga apalagi lembaga yang berorientasi dalam menjaga amanah dan memandirikan masyarakat. Evaluasi harian, mingguan, bulanan, sampai tahunan diatur oleh orang-orang yang menguasai soal-soal manajemen karena hal itulah yang akan melahirkan satu sistem prosedural yang membuat karyawan disiplin dan menjaga setiap tindakannya. Bergabungnya seseorang dalam satu lembaga sudah berarti bahwa orang tersebut telah menjadi representasi dari lembaganya maka harus selalu ada upaya untuk menjaga dan mengontrol setiap gerakan dan kerja karyawan. Hal tersebut diupayakan dengan aktivitas evaluasi perilaku dan tindakan karyawan.

Evaluasi dampak dan tingkat layanan sumber daya manusia di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri juga menjadi prioritas. Sumber daya manusia yang berinteraksi dengan banyak orang menuntut keramahan amil dalam berkomunikasi dan melayani

muzakki dan mustahik. Masyarakat yang datang ke kantor Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri langsung disambut oleh devisi admistrasi dan akan melayani sampai masyarakat tersebut mendapatkan kejelasan dari setiap kebutuhannya. Begitupun amil yang bekerja dilapangan dalam mensosialisasikan dan menyalurkan kepada masyarakat harus memberiakan dampak yang positif dan berada dalam tingkat pelayanan yang maksimal.

Pelayanan yang baik dan rama menjadi daya tarik tersendiri bagi orang lain. Lembaga tentu harus memberikan pelayanan yang baik. Hal ini tidak bisa di anggap reme. Pelayanan yang kurang maksimal akan berdampak buruk terhadap lembaga. Maka perlu ada satu sistem pelayanan yang baik dan konsisten. Melihat betapa urgensinya suatu tindakan pelayanan dan dampaknya sehingga menjadi dasar untuk dilakukan evaluasi secara rutin. Amil yang memberikan pelayanan juga menjadi representasi lembaga. Artinya pelayanan amil yang buruk maka lembaga yang akan mendapatkan dampak buruk secara jangka panjang.

Setiap aktivitas evaluasi bagi suatu lembaga memiliki posisi sentral. Setiap dimensi lembaga akan diketahui dari aktivitas evaluasi. Baik evaluasi harian, mingguan, bulanan sampai tahunan menjadi tolok ukur majunya setiap lembaga. Sebaliknya kemunduran atau tidak dinamisnya suatu lembaga dikarenakan kurangnya aktivitas evaluasi. Sehingga setiap program dan sumber daya manusia tidak akan diketahui keberhasilannya ketika mengeyampikan aktivitas evaluasi.

Artikel ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam suatu Lembaga memiliki peran yang sangat sentral dengan hadirnya sumber daya manusia yang berkualitas, disisi lain dalam sumber daya manusia harus mengacu pada visi sebuah Lembaga dengan mengkaji strategi yang dilakukan oleh para pemimpin di masa pandemi covid-19 dan new normal (Esthi, 2020). Diperlukan tahapan-dalam mengelola transformasi sumber daya manusia di masa pandemi dengan melakuka digitalisasi kerja, remote working dan perubahan perilaku konsumen yang memnuntu perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia secara adaptif (Nurbaya, Wahyu, & Kurniawan, 2021). Ditegaskan pula oleh Masriah bahwa peranan Sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja sangat berperan penting dengan memberikan pelatihan kepada para pelaku UMKM (Masriah et al., 2021). Dengan demikian bahwa dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di masa pandemi, maka perlu mengotimalkan sumber daya manusia yang ada.

Pada artikel lain ditemukan bahwa peran penggunaan teknologi informasi dan komunikasi perlu dioptimalkan di masa pandemi covid-19 (Adisel & Pranansa, 2020). Disisi lain Perlunya Strategi sumber daya manusia di masa pandemi dan new normal (Esthi, 2020). Pada artikel lain dijelaskan bahwa manajemen ZIS (Zakat, Infak dan Sedekah) di Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri perlu pembinaan dalam pengembangan potensi anak (Setiawati, 2018). Oleh karena itu, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai strategi di masa pandemi dapat pengoptimalkan peran sumber daya manusia (Rusilowati, 2017).

Kemudian ditegaskan pula oleh Rusilowati bahwa praktek manajemen sumber daya manusia selama pandemi covid-19 harus menavigasi melalui dampak keras dari pandemi covid-19 dan menjadi penghubung antar organisasi dari sektor formal dengan sumber daya manusia. Dilain sisi peran manajemen sumber daya manusia dapat menguatkan pergeseran sumber daya manusia di sektor yang minimal dari dampak pandemic covid-19 (Saputro & Ningrum, 2021).

Akhirnya, artikel ini menegaskan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 tidak terlepas dari peran Lembaga baik formal maupun Lembaga non formal. Sistem digitalisasi, komunikasi dan informasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri di masa pandemi covid-19.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga memiliki posisi yang sentral. Hadirnya sumber daya manusia yang berkualitas disebabkan karena proses rekrutman, seleksi sampai pelatihan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan pelaksanaan rekrutman dan seleksi yang ketat dan terukur. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya Manusia yaitu pelaksanaan pelatihan dan pembinaan. Karyawan atau amil mengikuti setiap pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri, BAZNAS Kota Makassar atau BAZNAS Provinsi Sulawesi Selatan. Penempatan sumber daya manusia yaitu posisi kerjaa yang diisi oleh amil merupakan hasil penilai yang disesuaikan dengan kemampuan amil sehingga setiap tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik. Dan evaluasi sumber daya manusia yaitu aktivitas memeriksa laporan pekerjaan apakah sesuai dengan perencanaan dan program yang disepakati. Aktivitas mengavaluasi secara ornganisasional, perilaku dan pelayanan.

BIBLIOGRAFI

- A'yun, Qurroti. (2019). Peran Sentral Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Lembaga Pendidikan Islam. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 159–171. [Google Scholar](#)
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo. [Google Scholar](#)
- Achank, Hasanuddin Bagu, Wekke, Ismail Suwardi, Machmud, Mulyana, & Sainuddin, Ibnu Hajar. (2021). Potensi Konflik Berpengaruh Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Gorontalo. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 145–158. [Google Scholar](#)
- Adisel, Adisel, & Pranansa, Ahmad Gawdy. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Sistem Manajemen Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid 19. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 1–10. [Google Scholar](#)
- Aflah, Kuntarno Noor. (2018). Urgensi Penetapan Kriteria Fakir Miskin Bagi Penyaluran Zakat di Indonesia. *Ziswaf: Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 4(1), 167–192. [Google Scholar](#)
- Alam, Ahmad. (2018). Permasalahan dan solusi pengelolaan zakat di Indonesia. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 9(2), 128–136. [Google Scholar](#)
- Arsyam, Muhammad, Zakirah, Zakirah, & Ibrahim, Sulaiman. (2021). Transmigration Village and Construction of Religious Harmony: Evidences From Mamasa of West Sulawesi. *Al-Ulum*, 21(1), 205–221. [Google Scholar](#)
- Esthi, Rianasari Bimanti. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling For Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22–24. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. [Google Scholar](#)
- Masriah, Imas, Transiseno, Gressy, Ibrahim, Ibrahim, Faras, Firman Amar, Sumarna, Encung, & Sari, Indah Rosdiana. (2021). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Di Pasar Modern Intermoda Bsd Pada Masa Pandemi Covid 19. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 308–313. [Google Scholar](#)
- Muhammad, Muhammad, & Abubakar, Abubakar. (2011). *Manajemen organisasi zakat*. In-TRANS Publishing. [Google Scholar](#)
- Mujib, Muhamad, & Nurvianti, Mega Amelia. (2022). Komunikasi Pemasaran Terpadu Dalam Meningkatkan Dana ZIS pada Lembaga Aamil Zakat di Era Covid-19. *Al-*

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Covid 19 (Studi Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kota Makassar)

Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 432–447. [Google Scholar](#)

Nurbaya, Siti, Wahyu, Ellyn Eka, & Kurniawan, Cahya Nova. (2021). Tahapan Mengelola Transformasi Sumber Daya Manusia Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Senabisma: Seminar Nasional Administrasi Bisnis Dan Manajemen Tahun 2021*. [Google Scholar](#)

Pendidikan, Departemen. (1995). *Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka. [Google Scholar](#)

Pratiwi, Ivana, Ilyas, Muhammad, & Mairijani, Mairijani. (2017). Penguatan Eksistensi Kelembagaan Badan Amil Zakat Di Indonesia Dalam Upaya Pengentasan Kemiskinan. *Proceeding of National Conference on Asbis*, 2(1), 218–230. [Google Scholar](#)

Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. [Google Scholar](#)

Rusilowati, Umi. (2017). Analisis Manajemen Pengetahuan Berbasis Teknologi Informasi (Studi Kasus Pada Lemlitbang Pemerintah Pengambil Kebijakan). *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 11(1), 44–61. [Google Scholar](#)

Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. [Google Scholar](#)

Saputro, Wahyu Adhi, & Ningrum, Restie Novita. (2021). Pergeseran Penguatan Sumber Daya Manusia Di Sektor Yang Minimal Dampaknya Terhadap Pandemi Covid-19. *Journal of Agribusiness, Social and Economic*, 1(1), 1–11. [Google Scholar](#)

Setiawati, Rini. (2018). Manajemen ZIS (Zakat, Infak, Sedekah) Dalam Pembinaan dan Pengembangan Potensi Anak Yatim di Yayasan Yatim Mandiri Lampung. *KOMUNIKA*, 1(2), 174–182. [Google Scholar](#)

Shidarta, Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, & Revisi, Edisi. (2006). Gramedia Widiasarana Indonesia. *Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta*. [Google Scholar](#)

Sihombing, Yohana Ariska, & Triyanto, Dedik Nur. (2019). Pengaruh independensi, objektivitas, pengetahuan, pengalaman kerja, integritas terhadap kualitas audit (studi pada inspektorat provinsi Jawa Barat Tahun 2018). *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 141–160. [Google Scholar](#)

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)

Sukarjati, Endang, Minarsih, Maria Magdalena, & Warso, Moh Mukeri. (2016).

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang”. *Journal of Management*, 2(2). [Google Scholar](#)

Suryanto, Dede, Indriati, Fibria, Lundia, Ixora, & Soeling, Pantius D. (2016). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendidikan Perencanaan Dan Pengelolaan Keuangan Dan Investasi Bagi UMKM Dalam Rangka Pengembangan Usaha Dan Peningkatan Kualitas Hidup Keluarga. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 3(1). [Google Scholar](#)

Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Stepanus Sandy, Muh. Sabir, Herman Jamal, Ibnu Hajar, Muhammad Arsyam
(2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

