

## **Penerapan Fungsi Pengawasan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Filantropi Islam**

**Puspa Aulia Pangestika<sup>1</sup>, Ade Yuliar<sup>1</sup>, Muhammad Saidun<sup>1</sup>**

(1) UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

Email Korespondensi: [adeyuliar2107@gmail.com](mailto:adeyuliar2107@gmail.com)

**Abstract:** *The supervisory function in philanthropic institutions is needed to increase public trust in the institution. In this case, supervisory management of human resources in Islamic philanthropy is needed as a prevention of irregularities in zakat, infaq, shadaqoh (ZIS) funds such as misuse of funds, corruption, and nepotism. In addition, it serves to improve the performance of amil Islamic philanthropy. The purpose of this research is to find out how the amil supervision process in field activities (outdoor) at Solo Peduli Foundation. The results of this study indicate that the process of supervising amil field activities (outdoor) is carried out directly and indirectly. Directly using two methods, namely the scriptsheet method and periodic evaluation meetings. Indirect supervision uses the SIM (Information System) Application, which makes it easier to supervise employees when working outside.*

**Keywords:** *Management, Supervisory Function, Human Resources Philanthropy*

**Abstrak:** Fungsi pengawasan pada lembaga filantropi diperlukan untuk peningkatan kepercayaan publik terhadap *lembaga*. Dalam hal ini, manajemen pengawasan pada sumber daya manusia di filantropi Islam diperlukan sebagai pencegahan terjadinya penyimpangan dana zakat, infaq, shadaqoh (ZIS) seperti penyalahgunaan dana, korupsi, dan nepotisme. Selain itu berfungsi untuk meningkatkan kinerja amil filantropi *Islam*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses pengawasan amil dalam kegiatan lapangan (*outdoor*) di Yayasan Solo Peduli. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengawasan amil kegiatan lapangan (*outdoor*) dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung. Secara langsung menggunakan dua metode yakni metode *scriptsheet* dan rapat evaluasi secara periodik. Pengawasan secara tidak langsung menggunakan Aplikasi SIM (Sistem Informasi), yang penggunaannya mempermudah pengawasan karyawan di saat bekerja di luar.

**Kata kunci;** *Manajemen, Fungsi Pengawasan; SDM Filantropi*

**Article Information:** Submitted: 2024-02-14; Revised 2024-4-15; Accepted: 2026-05-06

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan tinggi rendahnya keuntungan yang akan diperoleh dari Perusahaan. karena pada prinsipnya mereka yang membuat produk, menjaga mutunya kemudian menjualnya kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik [1]. Keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan pegawai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional [2].

Perusahaan akan berkembang dengan baik apabila manajemen dikelola dengan baik, sebab manajemen merupakan faktor utama di dalam mencapai keberhasilan dari perusahaan tersebut. Tercapainya suatu tujuan perusahaan pada kesatuan kerja diperlukan suatu manajemen yang teratur. Di dalam suatu perusahaan kegagalan atau keberhasilan tergantung pada pengawasan. Pimpinan harus dapat mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Untuk itu digunakan berbagai teknik dan metode pengawasan agar berjalan efektif dan efisien. Pengawasan akan berjalan dengan baik apabila saling mengerti apa maksud dan tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan. Pengawasan merupakan suatu aktivitas untuk meyakinkan bahwa semua hal berjalan seperti seharusnya dan memonitor kinerja organisasi [3].

Seorang pimpinan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan agar mentaati peraturan yang ada. Peraturan yang dapat membentuk karyawan dalam berdisiplin dan menimbulkan suasana yang tertib. Disiplin kerja merupakan unsur yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya [4].

Lembaga amil zakat dan filantropi Islam sebagai organisasi non profit berupaya memberikan solusi untuk mengoptimalkan pendanaan zakat di era digital. Strategi pendanaan di era digital harus sejalan dengan semangat revolusioner 4.0 yang bercirikan berbasis digital. Solo peduli memiliki banyak kegiatan indoor maupun outdoor. Contoh kegiatan dari kegiatan lapangan (outdoor) adalah ekspansi fundraising, jemput dana fundraising, kegiatan pemantauan usaha binaan, dan kegiatan penyaluran donasi. Kegiatan tersebut sangat memerlukan pengawasan di setiap individunya oleh atasan atau pihak kantor. Kelancaran organisasi adalah kepentingan utama bagi manajemen.

Kajian penelitian sebelumnya seperti penelitian Ade Yuliar mengenai analisis strategi fundraising organisasi pengelola zakat di era digitalisasi. Hasil kajian bahwa selain lembaga zakat harus melakukan inovasi fundraising dan kerjasama pembayaran zakat sesuai perubahan di era digital [5]. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem pengawasan di Yayasan Solo Peduli sudah berjalan dengan baik atau sesuai dalam manajemen pengawasan, dengan mengetahui bagaimana prosesnya dan hambatan serta pendukung apa yang terdapat didalamnya.

Manajemen menurut James A.F Stoner dalam T. Han Handoko menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan yang ditetapkan [6]. Adapun pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan telah ditetapkan [7]. Kegiatan pengawasan adalah untuk mengetahui suatu proses kegiatan yang dilaksanakan sesuai ketentuan dan patokan-patokan yang telah ditentukan sebelumnya pengawasan merupakan fungsi terakhir dalam fungsi manajemen sumber daya manusia [8].



Sumber Daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci dari perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia dapat di bagi menjadi dua yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja. Sedangkan SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja [1].

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sasaran fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengupayakan agar sumber daya manusia di organisasi mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapai tujuan organisasi [9]. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar [10]. Kinerja SDM yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi sosial (non profit) seperti lembaga dakwah. Dengan memahami karakteristik dan tantangan SDM di organisasi sosial, serta menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka, organisasi sosial dapat mencapai tujuannya dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang atau perilaku yang diamati. Sedangkan metode deskriptif merupakan metode dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta atau bidang tertentu secara faktual dan cermat [11]. Tempat penelitian di Yayasan Solo Peduli Jl. Tentara Pelajar, Jetak, Bolon, Kec. Colomadu, Kabupaten Karanganyar. Adapun sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dari informan Yayasan Solo peduli yakni Direktur *fundraising* dan staff bagian *fundraising*. Data sekunder dalam penelitian ini, data yang digunakan peneliti ialah berasal dari berbagai literatur dan referensi seperti jurnal, buku, skripsi dan makalah. Dalam penelitian ini teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Adapun teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Yayasan Solo Peduli Ummat atau biasa disebut Solo Peduli adalah lembaga sosial (nirlaba) milik masyarakat Solo raya pada khususnya dan masyarakat di luar wilayah Solo pada umumnya. Solo Peduli hadir saat masyarakat Indonesia dilanda krisis moneter sekitar tahun 1998. Krisis moneter saat itu menyebabkan perekonomian terpuruk, terjadi



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengangguran dimana-mana sehingga angka kemiskinan semakin meningkat. Sebagaimana namanya, Solo Peduli bertujuan mengangkat nilai-nilai kepedulian masyarakat untuk peduli kepada kaum dhuafa (miskin). Kepedulian tersebut digalang melalui dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana sosial lainnya yang halal dan legal, dari perseorangan, perusahaan/lembaga. Selanjutnya dana sosial yang dihimpun akan diwujudkan dalam program-program sosial yang inovatif dan solutif sesuai kebutuhan masyarakat.

### **Implementasi Fungsi Pengawasan SDM di Yayasan Solo Peduli**

Manajemen sebagai alat untuk mengelola, tentu bisa berjalan jika fungsi dari manajemen itu berjalan dengan baik. Salah satu fungsi manajemen ialah pengawasan. Fungsi pengawasan dalam setiap organisasi sangat penting, tidak hanya pada organisasi profit seperti perusahaan namun organisasi non profit juga memerlukan pengawasan agar proses berjalannya perusahaan atau organisasi sesuai dengan apa yang diinginkan lembaga tersebut, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya dengan Yayasan Solo Peduli yakni merupakan lembaga nirlaba (non profit) yang mengangkat nilai-nilai kepedulian masyarakat untuk peduli kepada kaum *dhuafa* (miskin), yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan. Kepedulian tersebut di galang melalui dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf), serta dana sosial lainnya yang halal dan legal, dari perseorangan, perusahaan atau lembaga, yang selanjutnya diwujudkan dalam program-program sosial yang inovatif dan solutif sesuai kebutuhan masyarakat.

Yayasan Solo Peduli memiliki berbagai macam kegiatan yang di rangkum dalam kegiatan *indoor* dan kegiatan *outdoor*. Adapun proses pengawasan kegiatan *outdoor* yang dilaksanakan oleh Yayasan Solo Peduli dilakukan dengan dua cara atau metode yaitu secara langsung dan secara tidak langsung. Secara langsung Yayasan Solo Peduli menggunakan dua metode, pertama menggunakan metode *scriptsheet* yaitu menggunakan lembaran kerja, dengan maksud setiap kegiatan pada hari itu pegawai dapat menuliskan dilembaran kerja yang sudah disiapkan, menuliskan kegiatan yang dilakukan pada hari itu, tujuan ke lapangan harus detil (penyebutan lokasi tempat) dan siapa saja yang bertugas. Metode kedua menggunakan rapat bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada kendala atau tidak dalam kinerja karyawan. Rapat diadakan satu kali dalam seminggu, satu kali dalam sebulan, dan rapat tahunan. Pada rapat mingguan setiap pegawai dapat bertatap muka langsung dengan direktur utama, pada rapat bulanan dan rapat tahunan dapat hadir oleh direktur di masing-masing divisi dan direktur utama untuk membahas kendala yang dihadapi dan menerima laporan dari setiap direktur setiap divisi. Selain itu proses pengawasan secara tidak langsung menggunakan aplikasi SIM (Sistem Informasi Manajemen) yang penggunaannya juga banyak membantu proses pengawasan kegiatan *outdoor* di Yayasan Solo Peduli

Penerapan fungsi pengawasan yang terdapat di Yayasan Solo Peduli sudah menggunakan metode pengawasan. Seperti dalam wawancara dengan Direktur



*fundraising* yang menjelaskan proses awal dilakukan dengan cara manual hingga menggunakan aplikasi seperti saat ini.

*“Situasi mengenai pengawasan ini awalnya memang kurang mbak. Karena Solo Peduli itu belum menggunakan aplikasi yg memadai seperti yang sekarang yang sudah yayasan gunakan. Jadi pengawasan yayasan awalnya hanya menggunakan metode *scriptsheet* atau menulis lembar absen tugas saja dan itu belum bisa memantau bagaimana kegiatan *outdoor* yayasan, mungkin untuk kegiatan *indoor* metode *scriptsheet* ini aman”.*

(Pernyataan H, 20 November 2022)

Menurut hasil Wawancara di atas menjelaskan di Yayasan Solo Peduli pada awalnya sudah menggunakan metode *scriptsheet* namun untuk kegiatan *outdoor* perlu metode pengawasan yang lebih ketat. Seiring perkembangan organisasi, maka mulai menggunakan aplikasi SIM. Tujuan penggunaan aplikasi, diantaranya adalah untuk mendorong dari kinerja pegawai, para amil.

*“Kegiatan di Yayasan Solo Peduli ini terdapat 2 kategori yaitu *indoor* dan *outdoor*. Kegiatan *outdoor* yang di pantau dengan *scriptsheet* dan aplikasi ada ekspansi *fundraising*, jemput dana *fundraising*, kegiatan pemantauan usaha binaan, dan kegiatan penyaluran donasi. Kegiatan *outdoor* ini perlu pengawasan yang aman mbak, jadi sekarang kegiatan *outdoor* kita bisa pantau melalui aplikasi SIM”.*

(Pernyataan H, 20 November 2022)

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa kegiatan *outdoor* yang di pantau terdapat dalam empat kegiatan yaitu ekspansi *fundraising*, jemput dana *fundraising*, kegiatan pemantauan usaha binaan, dan kegiatan penyaluran donasi. Kegiatan -kegiatan tersebut di awasi melalui metode *scriptsheet* dan aplikasi SIM.

Pelaksanaan kegiatan *outdoor* ditemukan faktor-faktor pendukung dan penghambat kegiatan *outdoor* di Yayasan Solo Peduli. Adapun faktor pendukung seperti saling terbuka antara atasan dan bawahan, aplikasi memadai (keamanan dan kerapihan data), karyawan bersedia *ontime* disaat evaluasi. Dan faktor penghambat adalah masih ditemukan kurang komunikasi antar personal, kurang kerjasama antar personal, kurang responsif, kadang aplikasi *error* dan jaringan internet.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang di temukan di Yayasan Solo Peduli mengenai proses pengawasan kegiatan *outdoor*, maka beberapa kesimpulan sebagai berikut: Manajemen pengawasan atau proses pengawasan kegiatan *outdoor* yang dilaksanakan oleh Yayasan Solo Peduli dilakukan dengan dua metode yaitu secara langsung dan secara tidak langsung. Secara langsung Yayasan Solo Peduli menggunakan dua metode lagi



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

yang pertama menggunakan metode *scriptsheet*. Metode kedua menggunakan rapat yang di adakan seminggu sekali, sebulan sekali, dan rapat tahunan. Sedangkan pengawasan secara tidak langsungnya menggunakan Aplikasi SIM (Sistem Informasi) yang penggunaannya juga banyak membantu proses pengawasan kegiatan *outdoor* di Yayasan Solo Peduli.

Terdapat faktor-faktor pendukung serta penghambat pada proses pengawasan kegiatan *outdoor* di Yayasan Solo Peduli. Penggunaan aplikasi merupakan faktor pendukung pengawasan yaitu kemudahan agar file dapat tersimpan dengan baik, kelemahannya yakni kadang aplikasi *error* atau kendala jaringan internet. Adapun kendala-kendala yang terjadi dapat diselesaikan sebagai tambahan dan evaluasi di Yayasan Solo Peduli.

## REFERENCE

- [1] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008.
- [2] N. Pratiwi, “Penggunaan Media Video call Dalam teknologi Komunikasi,” *J. media Sos.*, hal. 202–224, 2017, doi: 10.21043/kr.v6i1.1037.
- [3] H. Hartati, “Analisis Manajemen Pengawasan dan Pengendalian Penyalahgunaan Formalin di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang,” *Kesmas Natl. Public Heal. J.*, vol. 2, no. 2, hal. 51, 2007, doi: 10.21109/kesmas.v2i2.270.
- [4] A. Pendidikan dan P. Kuala, “Pengawas madrasah adalah guru Pegawai,” vol. 5, no. 3, hal. 154–160, 2017.
- [5] A. Yuliar, “Analisis Strategi *Fundraising* Organisasi Pengelola Zakat Di Era Digitalisasi,” *Filantr. J. Manaj. Zakat dan Wakaf*, vol. 2, no. 1, hal. 65–76, 2021.
- [6] T. H. Handoko, *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- [7] I. Meriza, “Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan,” *At-Ta’dib J. Ilm. Pendidik. Agama Islam Vol. 10, No.1*, hal. 37–45, 2018.
- [8] S. Beni dan B. Manggu, “Bimbingan Teknis Pengawasan Koperasi Se-Kabupaten Bengkayang Tahun 2019: Manajemen Pengawasan Koperasi,” *PengabdianMu J. Ilm. Pengabdi. Kpd. Masy.*, vol. 5, no. 1, hal. 67–71, 2019, doi: 10.33084/pengabdianmu.v5i1.986.
- [9] P. Y. Senja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam dan Organisasi Nirlaba*. Efudepress, 2020.
- [10] V. R. Zainal, *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- [11] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,” *Penerbit CV. Alf. Bandung*, hal. 87, 2017.

