PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA AMIL ZAKAT BERDASARKAN PRINSIP MANAJEMEN HENRY FAYOL

Muhammad Arinal Haq[1], Siti Robi'ah Adawiyah[2], Rafli Maulana Alamsyah[3], Atok Syihabuddin[4]

1 | robiadawiyah03@gmail.com | raflimaulamsyah@gmail.com | atok2016@uinsa.ac.id
[1, 2, 3, 4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Lembaga Amil Zakat yang profesional sangat dibutuhkan dalam menjaga amanah dari dana yang diberikan oleh muzakki. Maka dari itu perlunya strategi dan metode untuk mencapai hal tersebut, sehingga lembaga amil zakat harus cerdik dalam mengelola sistem manajerial lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan dari teori prinsip manajemen menurut Henry Fayol pada Lembaga Amil Zakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode literatur review atau studi literatur. Yang kemudian dikomparasikan terhadap prinsip manajerial secara umum yang berfokus pada Lembaga zakat sehingga menghasilkan ide-ide baru. Pengumpulan datanya didapat dari beberapa sumber baik jurnal, dokumentasi, pustaka dan website. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya dalam menjalankan suatu lembaga dibutuhkan manajemen sumberdaya insani. Dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen Henry Fayol dapat mempermudah pelaksanaan program kerja dari suatu Lembaga Amil Zakat.

Kata Kunci: Lembaga Amil Zakat, Manajemen Henry Fayol

PENDAHULUAN

Lahirnya Lembaga amil zakat pada saat ini sangatlah banyak dan kian pesat bermunculan sebagai organisasi filantropi. Dari banyaknya jumlah lembaga amil zakat tersebut maka akan mempengaruhi terhadap penerimaan dana zakat secara nasional. Besaran potensi dana zakat sebesar 327 Triliun per tahun yang begitu besar, akan tetapi belum mampu dicapai dengan penerimaan pada tahun 2022 sebesar 22 Triluan saja, hal ini merupakan angka yang sangat kecil terhadap target tersebut. Salah satu faktor akibat belum terpenuhinya target pengumpulan dana zakat yaitu dikarenakan rendahnya Tingkat kepercayaan Masyarakat terhadap lembaga amil zakat.

Pentingnya keberadaan lembaga amil zakat bertujuan untuk mendorong masyarakat menunaikan kewajiban zakat, memperluas peran lembaga keagamaan, dan meningkatkan cakupan zakat. Selain itu, lembaga amil zakat juga memiliki tenaga profesional sehingga memiliki program, kampanye, aturan, dan evaluasi yang sangat

jelas. Artinya memastikan penyelenggaraan zakat dilaksanakan dengan lancar, profesional, dan transparan.

Untuk mencapai keprofesionalan sebuah Lembaga amil zakat tidaklah mudah dan harus melakukan strategi yang tepat, terlebih dengan sebuah Lembaga yang baru berdiri. Banyak sekali strategi yang dapat digunakan terutama dari segi manajerial. Seluruh anggota Lembaga haruslah saling berkoordinasi agar terjalin komunikasi yang baik. Lembaga yang baik adalah Lembaga yang mentaati aturan-aturan secara hukum positif dan hukum syariah. Dengan baiknya pengelolaan Lembaga amil zakat maka seorang muzakki pasti akan mempercayai Lembaga tersebut sehingga mampu mencapai target penghimpunan baik secara nasional ataupun target Lembaga tersebut sendiri.

Akhir dekade ini, pembahasan ekonomi Syari'ah seringkali menjadi topik utama dalam berbagai diskusi, orasi ilmiah bahkan ekonomi syari'ah menjadi tema utama dalam pendidikan tinggi dan lain sebagainya. Maraknya pembahasan ekonomi syari'ah merupakan hal yang harus terjadi terutama bagi negara yang penduduk muslimnya lebih banyak ketimbang dari negara yang minoritas muslim. hal ini terjadi karena ekonomi syari'ah telah memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan dan perubuhan ekonomi ummat. Namun, berbicara tentang ekonomi syari'ah tidaklah terlepas dari sejarah dimana ekonomi syari'ah itu dibangun.

KAJIAN TEORI

Pengertian Lembaga Amil Zakat

Dimaksud dari lembaga amil zakat berdasarkan Peraturan Pemerintah no 14 tahun 2014 terhadap Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat pada BAB I ketentuan umum pasal 1 ayat 3 menyantumkan bahwasannya Lembaga Amil Zakat yang selanjunya disingkat LAZ adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang memiliki tugas membantu mengumpulkan, mendistribusikan dan produktifitas dana zakat. Maka lembaga amil zakat merupakan organisasi atau pihak swasta dalam artian bukan didirikan oleh pemerintah negara melainkan warga negara atau masyarakat sendiri untuk mendirikan organisasi dalam pengelolaan zakat yaitu dalam hal pendistribusian, pengumpulan, dan pendayagunaan harta benda wakaf.

Pendirian LAZ oleh masyarakat tentu harus memiliki izin dari pejabat setempat yang ditunjuk oleh menteri, beberapa persyaratan tercantum pada Peraturan Pemerintah

nomor 14 tahun 2014 terhadap Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang tercantum pada pasal 57 bahwa Pembentukan Lembaga amil zakat yang dimaksud pada pasal 56 yakni wajib mendapat izin menteri ataupun pejabat yang ditunjuk oleh menteri setelah memenuhi persyaratan;

1. Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan (ormas) islam yang mengelola bidang pendidikan, dakwah, dan sosial, atau lembaga berbadan hukum;
2. Mendapat rekomendasi dari BAZNAS
3. Memiliki pengawas syariat
4. Memiliki kemampuan secara teknis, administratif, dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya.
5. Memiliki program yang dapat mendayagunakan zakat.
6. Bersedia di audit syariat dan keuangan secara berkala.

Peran Lembaga Amil Zakat berdasarkan pada Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat pada BAB I mengenai ketentuan umum pasal 1 ayat 8 yaitu untuk membantu BAZNAS dalam melaksanakan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Peran LAZ utamanya untuk membantu BAZNAS dalam mengelola zakat. Dibalik itu tujuannya adalah melalui kegiatan atau program yang dibuat oleh LAZ dalam pengelolaan zakat yang baik merupakan salah satu bentuk untuk terwujudnya pengurangan atau pemberantasan kemiskinan dan kesejahteraan pada masyarakat negeri. Lembaga Amil Zakat berperan dengan menjalankan harapan berdasarkan ada kaitannya dengan Visi dan Misi melalui program yang direncanakan. Dari program tersebut akan mebuat terfokusnya LAZ untuk menjalankan perannya pada bidang unggulannya atas yang sebagaimana merupakan tujuan dari zakat yaitu menjadikan mustahiq (pihak penerima zakat) berubah menjadi muzzaki (pihak yang berzakat) atau menanggulangi kemiskinan dan kesejahteraan masyaaakat. Hal itu dicantumkan pada Undang-Undang dan syariat Islam sebagai mana mestinya zakat untuk umat muslim (Awwahah & Iswanaji, 2022). Pada undang-undang No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat pada pasal 3 yaitu; Pengelolaan zakat bertujuan untuk:

1. Meningkatkan keefektifam dan keefisienan pelayanan terhadap pengelolaan zakat
2. Meningkatkan manfaat dari zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam menanggulangi kemiskinan.

Kualitas Lembaga

Kualitas dalam KBBI merupakan suatu tingkat baik dan buruknya suatu kadar. Kualitas dalam Lembaga Amil Zakat setidaknya menyakut dalam kualitas pelayanan, akuntabilitas, religuisitas, dan kepercayaan (KBBI Daring). Kualitas menurut Sudirman, 2016 dalam (Maftachul, 2022) sebuah pengukuran yang sangat kompleks atas keterangan-ketrangan yang ada, kualitas terhadap hasil jasa dengan terhadap produk tidak lah sama. Jasa yang didapatkan atau dirasakan oleh konsumen terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dan apa yang didapat oleh konsumen (baik muzaki maupun mustahiq) sesuai dengan haarapan maka akan tergambarkan kualitas pelayanan yang diberikan LAZ sangat tinggi dan kualitas. Indikator kuallitas pelayanan berdasarkan (Tjiptono, 2008), dalam yaitu:

1. Bukti secara langsung
2. Profesionalitas
3. Respon tanggap
4. Dan jaminan

Kualitas merupakan sebuah pola penilaian, keyakinan, dan harapan yang berkembang di setiap kalangan anggota organisasi terhadap pekerjaan untuk dapat menghasilkan sebuah produk maupun jasa yang layak. Terdapat beberapa hal dalam kualitas diantaranya yakni kualitas pelayanan pada Perusahaan jasa. Kualitas pelayanan atau servqual merupakan konsep penilainan atau sikap global berkenaan dengan superioritas pada jasa, Kualitas pelayanan sendiri disebut sebagai mutu pelayanan. (Parasuraman et al., 1985).

Prinsip Manajemen

Menurut Henry Fayol dalam setidaknya terdapat 14 prinsip manajemen, yaitu:

1. Pemisahan tugas

   Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas dengan mengelompokkan tugas ke dalam setiap divisi sumber daya manusia dalam manajemen untuk memperoleh pengalaman dan terus mengasah keterampilan.
2. Wewenang dan tanggung jawab

   Fokusnya harus pada pemberdayaan sumber daya manusia dalam manajemen untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Kekuasaan yang diberikan harus disertai tanggung jawab agar wewenang dan tanggung jawab yang diberikan seimbang.

3. Disiplin

   Prinsip disiplin ini erat kaitannya dengan wewenang. Artinya, apabila wewenang pemimpin tidak dijalankan dengan baik maka prinsip disiplin bisa hilang.

4. Kesatuan komando

   Setiap bawahan harus menerima perintah dari seorang pemimpin yang lebih tinggi (tidak lebih) dan bertanggung jawab kepada pemimpin tersebut. Ketika banyak pemimpin memberikan perintah kepada bawahannya, hal itu menimbulkan kebingungan dan konflik di antara bawahannya. Prinsip ini memastikan bahwa bawahan mengetahui kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya dan meminimalkan kesalahan yang terjadi.

5. Kesatuan manajemen

   Kesatuan manajemen adalah asas manajemen yang menyatakan bahwa setiap komunitas kerja yang mengejar tujuan yang sama sebaiknya dipimpin oleh satu orang manajer saja.

6. Subordinasi kepentingan individu terhadap kepentingan bersama

   asas ini menekankan bahwa kepentingan individu lebih rendah dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Fokusnya adalah pada tujuan organisasi daripada tujuan individu.

7. Kompensasi bagi pegawai

   Prinsip ini menekankan bahwa manajemen juga harus memperhatikan besaran gaji yang dibayarkan kepada anggotanya. Upah harus dibayarkan secara adil dan memuaskan, dan kita berharap dengan adanya upah yang memuaskan akan mendorong pegawai untuk bekerja maksimal untuk mencapai tujuannya.

8. Sentralisasi

   Membatasi tingkat kebutuhan untuk melaksanakan perintah dalam organisasi untuk mencegah kesewenang-wenangan manajer puncak. 9. Hirarki/Rantai Komando: Perintah harus mengalir dari atas ke bawah dalam jarak terpendek. Artinya, perintah tidak boleh melampaui tingkat struktural organisasi yang ada. 10. Suatu tatanan yang dapat dilaksanakan apabila pengurus dan seluruh bagian organisasi lainnya berpegang teguh pada prinsip disiplin yang tinggi.

9. Keadilan dan keadilan

Prinsip keadilan dan kejujuran diyakini akan menimbulkan ketaatan dan kesetiaan bawahan terhadap atasannya. Ketaatan dan kesetiaan tersebut dapat diwujudkan melalui perilaku pemimpin yang adil dan jujur, sehingga menanamkan dalam diri bawahan rasa ketaatan dan ketaatan kepada atasannya.

10. Stabilitas masa kerja karyawan

    Prinsip ini mengharuskan manajemen untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk meminimalkan turnover yang dapat mengganggu alur kerja.

11. Inisiatif

    Prinsip ini harus melibatkan karyawan dalam manajemen, termasuk memungkinkan mereka mengungkapkan ide-ide baru. Hal ini akan merangsang minat pegawai untuk ikut serta memberikan nilai tambah bagi perkembangan organisasi.

12. Semangat Kesatuan

    Manajer harus dapat menumbuhkan semangat kesatuan pada masing-masing bawahannya adalah dengan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Dengan demikian, anggota akan menjalankan aktivitas dengan penuh kesadaran dan rasa nyaman tanpa ada unsur paksaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan menggunakan metode literatur review atau studi literatur. Literatur review yakni suatu studi yang dilakukan untuk menganalisis dari literatur-literatur yang dipilih dari beberapa sumber sehingga menjadi kesimpulan dan menjadi ide baru. Sumber yang digunakan pada penelitian ini seperti buku metode penelitian, artikel jurnal, dan tulisan lainnya yang masih terkait. Jurnal yang digunakan dalam studi ini adalah jurnal-jurnal yang membahas mengenai topik dengan kata kunci yaitu Kualitas, Lembaga Amil Zakat, dan Prinsip Manajemen menurut Henry Fayol. Dari teori yang telah dikemukakan oleh Henry Fayol kemudian di komparatifkan terhadap kasus-kasus yang seringkali muncul dalam proses manajemen terlebih pada Lembaga amil zakat sehingga memunculkan pemikiran-pemikiran yang mampu menjadikan solusi ataupun jalan menuju berlembaga yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cara Meningkatkan Kualitas Amil Berdasarkan Prinsip-Prinsip Manajemen Menurut Henry Fayol

Pada lembaga amil zakat haruslah menerapkan strategi yang baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen. Sebagai lembaga amil zakat haruslah juga menerapkan syariat-syariat islam sebagaimana aturan-aturan yang telah ditentukan berdasarkan Al-qur'an dan As-Sunnah. Rendahnya kualitas amil pada lembaga amil zakat tentu saja akan merusak lembaga amil zakat itu sendiri. Sebagaimana tugas dari lembaga amil zakat yakni menghimpun, mendistribusikan dan mendayagunakan dana dari masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan dana Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS) harus dikelola oleh Amil yang berkompeten.

Sebagai lembaga keuangan islam, LAZ sebagaimana dalam undang-undang No. 23 Tahun 2011 tetang pengelolaan zakat bahwasannya dalam pengelolaan zakat haruslah berasaskan: syariat islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas. Pedoman atas asas tersebut maka akan sangat berkaitan erat tentang prinsip manajemen. Didalam pengelolaan suatu lembaga terdapat aturan dan tujuan yang harus dipatuhi dan dijalankan.

Henry Fayol dalam (Winardi, 1990) mengemukakan prinsip-prinsip manajemen yang dibagi menjadi 14 bagian, yaitu:

1. Pembagian Kerja (*Division of work*)

   Contoh dalam Lembaga Amil LAZISMU wilayah Jawa Tengah dalam pembagian kerja setiap divisi yang ada tersusun pada struktur organisasinya. Divisi-divisi yang ada pada LAZISMU seperti; divisi fundraising yang memiliki wewenang dalam penghimpunan dana ZIS, divisi program yaitu divisi pembuatan program dalam rangka membuat momen penghimpunan dan penyaluran dana ZIS, divisi sumberdaya amil yang tentu berhak dalam ketenagakerjaan, dan divisi keuangan bertanggung jawab terhadap pencataan administratif, laporan keuangan, dan atau pencatatan dan pengelolaan terhadap arus perputaran kas/uang. Dari beberapa divisi tersebut di break down menjadi beberapa fokus bagian seperti pada divisi fundraising LAZISMU yaitu terdapat bagian fundraising yang berfokus pada retail, digital, korporasi, dan juga staf media (Lazismu Jawa Tengah, 2022).

Dalam pembagian kerja pasti dikelola oleh suatu organisasi, namun kebutuhan dalam divisi yang dibuat oleh setiap organisasi terdapat penyesuaian tergantung kondisi yag ada. Tetapi tentu terdapat kesamaan dan perbedaan, misalnya pada perbedaan dari organisasi satu dan organisasi lainnya yaitu pada penamaan divisi dan juga dibutuhkan atau tidak adanya sebuah divisi tersebut. Dalam teori manajemen Henry Fayol pembagian kerja merupakan upaya untuk mengelompokkan pekerjaan terhadap sumber daya yang ada. Jadi pada teori tersebut perlu adanya sumber daya yang ahli untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

Misalnya pada sebelumnya dalam pembagian kerja fundraising dengan cara langsung atau offline dan ingin melakukan pengenalan lebih luas terhadap program dan branding LAZ, maka diperlukan sumberdaya yang mampu dalam hal media dan program. Karena era sekarang banyak yang menggunkan media online. Apakah para sumberdaya yang ada melakukan pelatihan atau study agar bisa mengerjakan yang bukan keahliannya. Tentu pasti agar lebih cepat terlaksana maka lebih baik mencari sumber tenaga yang ahli atau pihak organisasi yang jelas-jelas profesional di bidang tersebut.

Dengan pembagian kerja berdasarkan keahliannya masing-masing dapat mehindari suatu hal yang fatal dan pekerjaan cepat selesai. Pentingnya adanya pembagian kerja menurut Wursanto dalam (Situmorang, 2012), pembagian kerja merupakan hal yang sangat penting dikarenakan:

a. Pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap orang terbatas. Tidak mungkin satu orang dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan yang bermacam-macam.
b. Seseorang tidak mungkin melakukan pekerjaan dua jenis yang berbeda disaat yang sama.
c. Tidak mungkin pula seseorang berada di kedua tempat yang berbeda dan disaat waktu yang sama
d. Tentu setiap orang memiliki kelemahan dan kekurangan, namun di-sisi lain terdapat kelebihan yang dimiliki dan sedangkan orang lain belum tentu memilikinya pula (Dhiya, 2021).

Sehingga pembagian kerja berdasarkan teori manajemen yang dikemukakan oleh Henry Fayol dan didukung oleh teori pentingnya pembagian kerja yang

dikemukakan oleh wursanto dapat ditarik garis merah pembagian kerja yang perlu diperhatikan oleh pihak LAZ sebagai organisasi filantropi islam setidaknya sebagai berikut:

a. Membuat pengelompokan jenis divisi seperti;
   - Fundraising Development/marketing, bertugas untuk mencari para donatur baru yang belum terjangkau
   - Distribusi
   - Humas
   - Program
   - Administrasi
   - Keungan
   - IT atau media, dan
   - HRD

b. Menentukan berdasarkan sumber daya yang dibutuhkan

   Dari pengelompokan divisi yang ada LAZ perlu mencari dan menentukan berdasarkan sumberdaya yang dibutuhkan sesuai dengan keahlian menyangkut divisi yang ada, serta diperlukan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan mendapatkan pengalaman baru.

   Dengan mengelompokkan kerja dan membagi kerja secara spesivik meningkatkan potensi Amil Zakat yang teratur dan rapi. Dan sumber daya manusia yang mencukupi akan dapat melakukan dan menjalankan program sesusai yang direncankan berjalan dengan baik. Bahkan dapat melakukan 3-4 hal dalam sehari terselesaikan secara bersamaan.

2. Wewenang dan Tanggung jawab (Authority and Responsibility)

   Menurut (Robbins et al., 2008) juga menyatakan terori wewenang dan tanggung jawab merupakan hak yang melekat pada sebuah posisi untuk memberikan baik perintah dan berharap bawah perintah tersebut harus dipatuhi. Untuk memfasilitasi koordinasi, tiap posisi manajerial yang ada biasanya diberi tingkat wewenang tertentu terhadap tanggung jawab yang harus terpenuhi.

   Dalam satu kantor LAZ yang terdapat beberbagai bagian atau divisi kerja yang telah di atur, dan pada divisi tersebut terdapat satu orang yang diberikan

wewenang dalam mengatur dan memberikan perintah terhadap timnya agar tanggung jawab yang mereka harus penuhi. Contoh dalam struktur organisasi LAZIZMU terdapat divisi fundrising dan bagian struktur pertama terdapat posisi manager fundrising. Posisi tersebut mengatur sebagaimana bentuk peraturan dan strategi yang dilakkan oleh timnya agar dapat mengumpulkan dana ZIS sesuai dengan target serta bekewaajiban untuk melaporkan segala bentuk yang dilakukan dan peristiwa yang terjadi pada lapangan yang di alami oleh timnya pada atasan.

Dalam wewenang terdapat jenis yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) diantaranya sebagai berikut:

a. Line Authority (wewenang lini)

   Wewenang yang terjadi bila adanya hubungan wewenang langsung antara atasan dan timnya. Yang kondisi ini seorang manager menggunakan wewenangnya secara utuh kepada seluruh timnya.

b. Staf Authority (wewenang staf)

   Pada hal ini staf memiliki hak untuk memberikan pendapat atau sebuah saran kepada manajer saat maupun sebelum untuk melaksakan dan memenuhi kewajibannya, karena manajer merupakan orang yang bertangung jawab atas keberhasilan dan kegagalan atas apa yang dilakukan oleh timnya.

c. Functional (Authority)

   Hak yang diberikan kepada pihak individu atau seseorang untuk mengontrol semua aktivitas secara spessifik yang dilakukan oleh tim dimana pun kegiatan yang mereka lakukan dalam departemen lain.

Pada LAZ untuk meningkatkan kualitas Amil dalam memberikan suatu wewenang terhadap sorang manager yang telah ditetapkan untuk memenuhi kewajiban dan bertanggung jawab atas dampak atau hasil yang dilakuan. Tentunya seorang manager harus mengetahui seberapa besar kewajiban yang harus di penuhi kemudian dengan weweang yang diberikan perlu adanya mengetahui cara untuk menyelesaikan dan strategi yang bagaiman yang di terapkan bisa dengan mengotrol penuh terhadap kepitusan yang telah diperintahkan oleh meneger sehingga staf dan tim wajib melakuakn atas perintah atau seorang manager memberikan bagian-bagian kerja kepada tim atau stafnya dan membiarkan mereka bagai mana cara menyelesaikan tugas serta meminta keterangan terhadap hasil kerja yang dilkokan

oleh timnya untuk dapat dilaporkan segala kegiatan yang mereka lakkan kepada atasan mereka.

Hal tersebut merupakan lingkup internal LAZ sendiri namun bagaimana wewenang dan tanggung jawab LAZ terhadap eksternal?. Berdasarkan Undang-undang no 23 tahun 2011 LAZ berwenang melakukan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat untuk membantu BAZNAS namun indicator yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab LAZ terhadap kemerntian yaitu LAZ harus bersedia untuk di audit, melaporkan segala bentuk kegiatan dan pelaporan keuangan kepada public berdasarkan waktu yang di tetapkan oleh peraturan yang berlaku.

3. Disiplin (Discipline)

Penerapan kedisiplinan setidaknya perlu dibuatnya S.O.P (Standar Oprasional Prosedur) dimana hal ini merupakan system yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan . Standarisasi disipilin dapat disusunnya S.O.P agar tujuan dan efektifitas penerapan disiplin akan jelas dan sepesivik. S.O.P wajib bagi siapapun yang berlaku maka wajib untuk melakukannya sebagai bentuk standar disipin kerja yang sesuai dengan semestinya. Jika tidak terdapat S.O.P mengenai disiplin akan sulit untuk menilai setiap staf sudah menerapkan atau belum, karena setiap orang menilai apakah sudah disiplin atau tidak berdasa memiliki pandangan atau penilainan mereka masing masing.

4. Kesatuan Perintah (Unity of command)

Dalam memberikan wewenang kepada seseorang terhadap suatu kewajiban dan tanggung jawab, seorang atasan tidak mungkin memberikan wewenang kepada dua orang untuk menjadi seorang manajer untuk satu devisi dan satu organisasi atau kantor, pastinya satu divisi satu seorang manajer sehingga jika terdapat dua seorang manajer dalam satu divisi dalam memberikan perintah terhadap staf atau tim pada LAZ menjadi ricuh. Tetapi apakah hal tersebut yang dimaksud?, tentunya bukan hal tersebut, yang dimaksud dari kesatuan perintah yaitu misalkan direktur LAZ memerintahkan kepada setiap divisi melalui manajernya masing-masing untuk melakukan kegiatan plant yang kedua sedangkan manajer menyampaikan kepada timnya untuk melakukan sesuatu sedangkan bukan itu yang dimaksud oleh direktur LAZ dan Direktur LAZ membenarkan perintah yang harus dilakukan langsung

kepada tim tanpa melalui manajernya sehingga terdapat dua perintah tapi tentu dalam kondisi seperti ini pastinya perintah direktur pasti akan dibenarkan dan dilaksanakan oleh staf yang besangkutan.

Terdapat contoh hal lain yang mungkin terjadi mengapa pentingnya adanya kesatuan perintah yakni dalam dua divisi yang saling bekerjasama misalkan divisi development/marketing dan media. Manajer development/marketing memerintahkan pekan depan untuk mengunggah video documenter kepada media, sedangkan manajer media memerintahkan kepada timnya untuk mengunggah video tersebut pada hari itu juga atau tidak ada perintah sama sekali. Dalam kondisi seperti ini adanya miskomunikasi yang akan membingunkan dan membuat perselisian pada posisi manajerial.

Pada LAZ bahkan di organisasi manapun perlu menjaga dan saling komunikasi terhap upaya yang ingin dilakukan terutama mengikutkan divisi lain untuk membantu melkukan rencannya. Kesatuan perintah dalam meningkatkan kualitas amil pada LAZ merupakan tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki Amil dalam melaksankan tugas kerjanya dan hubungan serta proses kerja yang teratur dengan baik.

5. Kesatuan Pengarahan (Unity of direction)

   Prinsip ini dapat dikenal sebagai: "one head and one plan for a group of activities having the same objective". Prinsip tersebut merupakan syaratan penting dalam melakukan tindakan secara bersama-sama, koordinasi dan kekuatan untuk memfokuskan usaha. Dalam LAZ dapat diterapkan dalam pengfokusan terhadap program baik dalam penghimpunan, distribusi, promosi maupun program-program lainnya yang telah direncanakan sehingga kekuatan LAZ dalam mencapai tujuan dapat tercapai.

6. koordinasi atas kepentingan perseorangan terhadap kepentingan yang umum *(Subordination of individual interest to general interest)*

   Prinsip ini menekankan bahwa setiap karyawan seharusnya mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Prinsip ini terjadi apabila karyawan mempunyai rasa sadar bahwasannya kepentingan pribadinya atau seseorang tersebut kan mampu mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pada intinya

kepentingan kelompok harus bisa mengatasi kepentingan individu (Effendhie, 2011).

Dalam sebuah lembaga amil zakat kepentingan seorang pegawai tidak boleh berada di atas kepentingan lembaga, bahwa kepentingan rumah tangga harus di nomor sekiankan dahulu daripada kepentingan anggota didalammnya dan bahwa kepentingan pada sebuah negara harus didahulukan dari kepentingan warga negaranya dan kepentingan masyarakat didalamya. Jadi dalam kepentingan apapun harus mendahulukan kepentingan LAZ atau selaga macam instansi yang secara hukum telah terikat sehingga jika ada kepentingan lain yang didahulukan dapat mempengaruhi intansi tersebut sehingga muncul dampak negatif.

7. Penggajian Pegawai (Remuneration of Personnel)

Gaji atau upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk selembaran uang sebagai bentuk terimakasih atas pekerjaan yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang telah mengaturnya, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan. Fungsi gaji bagi dunia usaha dan karyawan antara lain untuk menarik calon karyawan, mendorong karyawan agar produktif tinggi sebagai motivasi dalam beraktivitas di masa depan, dan menjaga kinerja karyawan dalam jangka panjang. periode. (Lestari, 2014).

Gaji untuk pegawai harus adil, karena akan mempengaruhi layanan yang diberikan oleh pegawai. Tetapi upah juga dipengaruhi oleh biaya hidup serta penawaran dan permintaan tenaga kerja. Manajer juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Dalam Lembaga amil zakat hal ini harus diperhatikan terutama dalam pemberian hak amil karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai terutama dalam penghimpunan, karena seringkali pada divisi tersebut berbenturan langsung kepada donatur yang memiliki karaker berbeda-beda sehingga akan sangat mudah menurunkann kualitas karyawan.

8. Pemusatan (Centralization)

Pemusatan pada prinsip manajemen dimaksudkan bahwasannya seluruh organisasi harus memiliki pusat. Prinsip ini menunjukkan adanya batasan-batasan kewenangan yang dipusatkan maupun yang dibagi pada sub-sub suatu organisasi.

Pemusatan kewenangan dapat menimbulkan pemusatan tanggung jawab pada sebuah aktivitas (Effendhie, 2011).

Masalah yang seringkali muncul pada sentralisasi atau disentralisasi ini adalah masalah pembagian kekuasaan, baik di kekuasaan paling atas maupun paling bawah. pada suatu organisasi kecil sentralisasi lebih mudah dapat diterapkan, akan tetapi pada organisasi yang besar harus diterapkan disentralisasi. Sama halnnya dengan kekuasan dari seorang pemimpin pada LAZ, kekuasaannya lebih kecil atau dibagi pada kepala bidang-bidang yang terkait pada Lembaga zakat seperti penghimpunan, pendistribusian, media, dan bidang-bidang lainnya.

9. Hirarki/Rangkaian Perintah (Scalarchain)

Scalar chain (rantai skalar) merupakan rantai dari awal mula authority terakhir hingga pada tingkat yang terendah. Fungsinya dapat mengkoordinasikan pesan atau instruksi dari pimpinan paling tinggi hingga kepada pegawai. Rantai skalar merupakan rantai seluruh supervisor mulai dari manajemen puncak hingga orang yang bekerja pada pangkat paling bawah. Hal ini juga memungkinkan manajemen puncak untuk mengkomunikasikan pesan mereka ke seluruh organisasi dan supervisor di setiap tingkat bertanggung jawab untuk melaksanakan perintah tersebut. Rantai komando yang tepat memungkinkan bisnis berjalan dengan lancar namun terkadang juga membuatnya tidak fleksibel.

10. Ketertiban (Order)

Pada umumnya, untuk ketertiban manusia terdapat formula yang harus dipegang yaitu suatu tempat untuk satu orang dan satu orang pada tempatnya masing-masing. Tujuannya adalah agar setiap manusia terfokus pada satu bidang sesuai kemampuannya. Apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan dua bidang yang berbeda akan berakibat lemahnya titik pusat dalam menjalankan bidang tersebut.

Pada LAZ sangatlah penting untuk membagikan tempat atau bidang bagi setiap Amil sesuai kemampuannya. Salah satu contoh pada bidang pengumpulan dan bidang pendistribusian, haruslah ditempati oleh Amil yang berkompeten dalam hal pengumpulan dan pendistribusian ZIS. Apabila bidang tersebut ditempati oleh Amil yang tidak berkompeten, maka tidak tercapainya fungsi dan tujuan berdirinya LAZ itu sendiri, dan juga akan berakibat pada keberlanjutan LAZ tersebut.

11. Keadilan dan Kejujuran (Equity)

Keadilan dan kejujuran adalah bagian dari sifat yang dapat mengubah seorang pegawai sehingga mencapai kesejahteraan (Asj'ari, 2015). Perilaku seorang pegawai tidak hanya berdampak baik padanya, pasti akan berdampak pada sebuah lembaga. Aspek adil dan jujur pada sebuah Lembaga tidak dapat dipisahkan, kedua aspek tersebut harus dimiliki oleh pimpinan dan bawahan. Sifat adil dan jujur terhadap pimpinan dapat dicontohkan dalam sifat keterbukaan terhadap kondisi Lembaga sehingga tercipta keadilan pada pegawai maupun Masyarakat secara umum.

Menurut (Yuliana & Widayati, 2018) karakteristik jujur merupakan karakter yang paling dikagumi oleh bawahan karena jujur merupakan pondasi utama dalam keberhasilan. Begitu pula sebaliknya, bawahan atau pegawai yang jujur maka akan saling menciptakan kolaborasi dalam mencapai keberhasilan terutama dalam Lembaga amil zakat.

Pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas pegawai, terutama dalam melaksanakan tugasnya agar dengan kesungguhan dan kesetiaan, mereka harus diperlakukan dengan ramah dan keadilan. Kombinasi dan keramah tamahan dan keadilan dapat menghasilkan equity. Dalam pelaksanaannya, prinsip equity pada LAZ harus dimiliki oleh setiap Pimpinan Lembaga dan juga Amil. Hal ini dikarenakan dalam pengelolaan zakat sikap keadilan harus diterapkan dengan baik, apabila sikap keadilan tidak diterapkan baik, akan berakibat pada kerukunan antar para Amil, dan juga para muzakki maupun mustahik.

12. Stabilitas Masa jabatan dalam Kepegawaian (Stability Of Tonure Of Personnel)

Seorang pegawai membutuhkan beberapa waktu agar bisa menjalankan suatu pekerjaan baru dan dapat berhasil baik dalam mengerjakannya. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan waktu kepada pegawainya agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sama halnya pada LAZ seorang amil membutuhkan waktu untuk menjalankan programnya masing-masing. Dalam pelaksanaan program juga terdapat tahapan serta proses agar pelaksanaan program yg dijalankan sesuai dengan prosedurnya.

Prinsip ini perlu dijalankan mengingat bahwa sumber daya manusia yang memadai sangat menentukan keberhasilan pada suatu lembaga organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Denagn adanya penyeimbangan masa jabatan dalam kepegawaian merupakan salah satu upaya menghindari terjadinya proses pergantian yang berakibat pada terhambatnya pekerjaan yang sedang dijalankan (Rohman, 2017). Karena pada dasarnya, seseorang akan mampu bekerja secara maksimal apabila senantiasa mendapatkan dorongan seperti keamanan dan kepastian jenjang dalam bekerja.

Oleh karenanya, kestabilan pegawai yang ada pada lingkup suatu manajemen harus dijaga baik-baik, agar hambatan seperti pergantian sumber daya manusia tidak sering terjadi sehingga menyebabkan dampak buruk pada lembaga. Dengan perhatian yang lebih tersebut maka akan dapat mendorong semangatnya tetap tinggi. Hal ini tidak boleh dianggap remeh, karena manusia merupakan makhluk sosial dan memiliki perasaan, keinginan-keinginan, dan pikiran. Apabila dari berbagai aspek tersebut tidak terpenuhi, maka akan muncul perasaan dan tekanan dari fikiran sehingga menyebabkan pikirannya buruk yang akan menimbulkan masalah dalam bekerja. Goncangan ini pada akhirnya akan berdampak kurang baik terhadap kedisiplinan dan tidak tertibnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu, kestabilan anggota khususnya terhadap konteks keamanan kerja dan jenjang karir perlu diperhatikan dan dijaga sebaik-baiknya.

13. Prakarsa (Initiative)

Prakarsa adalah salah satu prinsip manajemen yang harus ada pada diri dari seorang pimpinan pada khususnya sebagai penegas bahwa dirinya memang pantas menduduki posisi tersebut. Prakarsa dimaknai sebagai tindakan munculnya kehendak untuk mewujudkan sesuatu efektif dan efisien untuk menghasilkan nilai yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan. Pada prakarsa terhimpun pikiran, keahlian, perasaan, kehendak, serta pengalaman seseorang yang dikemudian hari akan direalisasikan dan diimplementsikan untuk mencapai tujuan dengan maksimal (Rohman, 2017).

Artinya, jika dengan berprakarsa seseorang selayaknya harus dihargai dengan dengan kepantasan. Sehingga terjalin hubungan timbal-balik antara kedua

pihak sehingga dapat memberikan rasa saling untung, baik terhadap manajemen maupun terhadap orang yang berprakarsa. Manajerial lembaga sendiri dapat merasakan keuntungan berupa tercapaiannya tujuan secara maksimal, sedangkan pemrakarsa mendapatkan keuntungan penghargaan oleh manajemen.

Seorang pegawai juga harus diberikan hak kebebasan untuk berinisiatif memunculkan ide-ide dalam membuat dan menjalankan perencanaan, tentunya harus dengan batasan-batasan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Jika terjadi sebuah penolakan terhadap Prakarsa pegawai maka, akan menimbulkan penurunan gairah untuk bekerja. Dalam hal ini, pada LAZ seharusnya pimpinan memberikan kebebasan amil untuk menyampaikan pendapatnya ketika melakukan perencanaan program-program yang ada, tanpa pendapat atau kritik dari amil/bawahan maka sikap kerja sama dalam menjalankan suatu pekerjaan atau program bisa berkurang.

14. Semangat Kesatuan (Ecsprit de Corps)

Persatuan adalah kekuatan sehingga para pemimpin lembaga harus berbuat banyak untuk merealisir pembahasan itu. Pada LAZ sendiri harus mengutamakan prinsip persatuan, agar antar amil bisa saling bekerja sama dalam hal menjalankan suatu program. Dan juga prinsip persatuan dapat menjaga perdamaian dan menumbuhkan sifat kekeluargaan serta dapat menciptakan kerukunan di lingkungan LAZ itu sendiri.

Pada konsep berlembaga amil zakat, adanya sebuah BAZNAS dan LAZ sebagai organisasi yang dibentuk atas izin pemerintah untuk berkolaborasi dalam mengentaskan kemiskinan. Perlunya semangat persatuan dalam kolaborasi ini dapat dibentuk melalui beberapa cara, yaitu: (Yusuf Sukman, 2017)

a. Tetap menjaga hubungan dengan berkoordinasi dan saling percaya satu sama lain baik antara BAZNAS dan LAZ ataupun dengan pihak terkait lainnya.
b. Melakukan rapat koordinasi yang terjadwal pada waktu-waktu tertentu, dengan mengajak perwakilan koordinator dari BAZNAS, LAZ dan Pihak terkait lainnya sehingga rapat dapat terintegrasi dengan efisien.
c. Adanya pemasangan target pribadi untuk pengumpulan pendapatan yang melebihi target dari BAZNAS, LAZ dan Pihak terkait lainnya.

d. Memaksimalkan program bantuan dan pemberdayaan yang ada untuk masyarakat. Karena pada dasarnya LAZ adalah untuk melakukan dua program tersebut, dimana sesuai dengan apa yang dilakukan BAZNAS.

KESIMPULAN

Penerapan teori henry fayol pada Lembaga amil zakat mempunyai salah satu tujuan yaitu untuk mempermudah Lembaga amil zakat dalam melaksanakan program kerjanya serta mewujudkan tujuan dari suatu Lembaga amil zakat tersebut. Dengan banyaknya prinsip-prinsip manajemen yang digunakan, dari 14 prinsip manajemen sudah dapat mewakili keseluruhan proses Lembaga dalam mengatur keseluruhan anggota. Namun, dengan adanya prinsip tersebut tidak hanya sebagai patokan dalam ber Lembaga, perlu adanya penyesuaian terhadap kondisi masing-masing Lembaga karena di lingkungan masyarakat pasti terdapat permasalahan yang lebih kompleks dan spesifik.

Pada dasarnya, kunci pada Lembaga amil zakat haruslah mengedepankan poin-poin penting dimaksud sebagai Prinsip-prinsip manajemen. Jika pondasi awal yang diterapkan dengan benar dan baik akan berdampak kepada efisiensi pelaksanaan program, meningkatnya kualitas, dan produktivitas lembaga amil zakat yang pada akhirnya menjadikan lembaga tersebut bermutu dan mampu bersaing dengan lembaga lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

ADDIN Mendeley Bibliography CSL_BIBLIOGRAPHY Asj'ari, F. (2015). *PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SURABAYA*. *XX*(1), 87–96.

Awwahah, F. A., & Iswanaji, C. (2022). Peran LAZiS Jateng dalam Upaya Mengentaskan Kemiskinan Di Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Admiration*, *3*(4), 674–685.

Dhiya, K. A. (2021). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai*. Universitas Medan Area.

Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*, 1–90.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.

KBBI Daring. (n.d.). *Arti Kata Kualitas*.

Lazismu Jawa Tengah. (2022). *Struktur Organisasi*.

Lestari, D. (2014). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PR. Tunas Mandiri Kabupaten Pacitan. *Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PR. Tunas Mandiri Kabupaten Pacitan*, *3*(4), 22–26.

Maftachul Ningrum. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Akuntabilitas,Dan Religiusitas Terhadap Loyalitas Muzakki Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Amil Zakat Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, *2*(2), 12–20. https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i2.120

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of marketing*, *49*(4), 41–50.

Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human gene therapy*, *19*(10), 991–999.

Rohman, A. (2017). *Buku dasar-dasar manajemen*. Intelegensia Media.

Situmorang, G. Y. P. L. (2012). *Hubungan Pembagian kerja dan Wewenang Perusahaan Dengan Prestasi Di Kantor Pertahanan Kota Medan*. *1*, 1–15.

Tjiptono, F. (2008). Strategi pemasaran edisi iii. *Yogyakarta: CV. Andi Offset*.

Winardi, J. (1990). *Asas-asas manajemen*. Penerbit Mandart Maju.

Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, *2*(1), 209–218. https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152

Yusuf Sukman, J. (2017). PROSES KELEMBAGAAN DAN PERATURAN PEMERINTAH PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, *4*(14), 9–15.