

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa kini persoalan sumber daya manusia menjadi persoalan yang memerlukan perhatian, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting di dalam suatu lembaga yang akan menyukseskan kegiatan-kegiatan lembaga tersebut. Maka pentingnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia perlu disadari oleh setiap individu untuk mempersiapkan adanya ditengah-tengah masyarakat mengenai sumber daya, kesempatan, pengetahuan, keahlian yang akan meningkatkan kapasitas masa depan, serta berpartisipasi dalam mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Seperti hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agistian (Istiantara, 2019: 94) bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur pengelolaan faktor manusia dalam suatu lembaga yang berguna untuk meningkatkan kinerja secara kualitas dan kuantitas. Dalam mengembangkan sumber daya manusia secara optimal, maka dilakukannya proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi semua sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga untuk mencapai tujuannya (Sule & Saefullah, 2005: 94).

Manajemen sumber daya manusia ini cocok untuk diterapkan di lembaga manapun, salah satunya berkaitan dengan lembaga filantropi. Lembaga filantropi telah banyak hadir ditengah-tengah masyarakat karena masyarakat mulai sadar akan kebutuhan terhadap lembaga filantropi dengan banyaknya tragedi-tragedi kemanusiaan seperti bencana alam, kelaparan, peperangan, dan lain sebagainya.

Lembaga filantropi merupakan sebuah lembaga independen nirlaba yang mempromosikan filantropi Indonesia, berkontribusi pada pencapaian keadilan sosial dan berkelanjutan. Filantropi Indonesia didasarkan pada anggota dan terdiri dari Yayasan Asosiasi Amal Sosial, Yayasan Perusahaan, Yayasan Keluarga, Yayasan Asosiasi Masyarakat, Yayasan Keagamaan, dan lembaga lain yang peduli dengan kegiatan filantropi Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tinggi (Utomo, 2019: 75).

Lembaga filantropi mampu melaksanakan aksi-aksi kegiatan dakwah, dimana kegiatan-kegiatan dakwah tersebut dapat memberikan kontribusi besar bagi masalah kemanusiaan seperti zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Salah satunya adalah Lembaga Filantropi Aksi Cepat Tanggap (Selanjutnya di singkat ACT) yang merupakan salah satu lembaga non pemerintah yang dibentuk oleh masyarakat pada 21 April 2005 secara sukarela dalam upaya mendorong kesejahteraan masyarakat dimana pengesahan ACT dilakukan oleh badan hukum.

Tahun 2014 menjadi awal ACT untuk menjalin kolaborasi kemanusiaan dunia dengan visi menjadi lembaga kemanusiaan global professional berbasis kedermawanan, mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik, dan menghadirkan dunia yang nyaman bagi masyarakat, dunia beradab serta memiliki peradaban mulia dibawah naungan ilahi. Dengan spirit kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak semua masyarakat dan lembaga-lembaga untuk terlibat dalam aksi-aksi kemanusiaan.

ACT telah mampu mengembangkan jaringannya pada skala lokal dan global. Pada skala global telah mencakup 22 negara, sedangkan pada skala lokal telah mencakup

30 provinsi dan 100 kabupaten atau kota di seluruh wilayah Indonesia (Tanggap, 2019). ACT membuka cabang di Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Achmad Adnawijaya, Tegall Gundil, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat.

ACT Cabang Bogor menjalankan setiap program nya dengan baik, diantara program rutin yang dijalankan adalah program sedekah. Program-program sedekah yang dilaksanakan oleh ACT Cabang Bogor meliputi sedekah jum'at, sedekah subuh, operasi pangan gratis, implementasi *food truck*, implementasi *rice truck*, layanan air bersih gratis, dan program-program lainnya.

Contohnya pada pendistribusian sedekah jum'at yang dilakukan oleh ACT Cabang Bogor melibatkan kerjasama dengan usaha makanan atau rumah makan untuk menyediakan kurang lebih 100 nasi bungkus dan dibagikan kepada sasaran sedekah seperti pemulung, badut jalanan, dan pengemis di sekitar wilayah Bogor Raya. Setelah selesai mendistribusikan sedekah, ACT menginfokan kepada masyarakat melalui media sosial seperti *instagram*. Menurut masyarakat yang menerima sedekah jum'at, pendistribusian sedekah yang dilakukan oleh ACT Cabang Bogor ini sangat membantu karena mereka membutuhkan makanan.

Dalam melaksanakan setiap programnya, ACT bekerjasama dengan Masyarakat Relawan Indonesia (Selanjutnya disingkat MRI) untuk mendistribusikan langsung bantuan-bantuan kemanusiannya termasuk program-program sedekah. MRI merupakan organisasi kemanusiaan *independent*, bekerja secara *universal*, dan bebas dengan semua pihak, berorientasi pada pengembangan masyarakat sipil yang kuat untuk membela kepentingan dan hak-hak masyarakat. MRI berdiri pada 22 Mei 2005 dengan

memfokuskan nilai-nilai kemanusiaan bertujuan untuk mempererat persatuan dan menciptakan keharmonisan dalam kehidupan masyarakat (Indonesia, 2021).

MRI terdiri dari individu-individu relawan yang membuat komitmen dan kontribusi untuk menciptakan perubahan positif di lingkungan mikro dan makro, warga masyarakat, warga negara, dan warga dunia sesuai dengan kesukarelaan sebagai bentuk tanggung jawab sosial pribadi. Salah satu relawan ACT-MRI mengungkapkan bahwa suatu kesempatan besar bisa bergabung menjadi relawan ACT-MRI karena banyak pengalaman kebaikan-kebaikan yang didapatkan selama menjadi relawan. Kita akan menjadi manusia jika memulai untuk membantu sesama, dan sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain.

Posisi relawan bagi ACT begitu strategis karena relawan memudahkan pekerjaan karyawan terutama pada divisi program implementator sekaligus membawa peran penting di masyarakat mengenai efektivitas pendistribusian program-program ACT. Maka, setelah berdirinya MRI mampu menampung berbagai latar belakang dan berbagai keahlian guna menyatukan potensi relawan menjadi sebuah sinergi kemanusiaan. Setelah melakukan *open recruitment*, MRI menitikberatkan aktivitasnya pada pelatihan kerelawanan, pemberdayaan relawan, dan pengembangan jaringan nasional dan global.

Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan mengenai rekrutmen dan penempatan, pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah di lembaga filantropi ACT Cabang Bogor.

B. Fokus Penelitian

Untuk membatasi wilayah penelitian, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana proses manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat digunakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah?
2. Bagaimana pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah?
3. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.
2. Untuk mengetahui pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

3. Untuk mengetahui evaluasi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT-MRI Cabang Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

D. Kegunaan Penelitian

1) Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan mengenai proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia di lembaga filantropi, karena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, kegiatan-kegiatan pendistribusian sedekah di lembaga filantropi tersebut akan berjalan secara efektif sesuai dengan tujuan lembaga. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan dasar dan acuan penelitian berikutnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2) Secara Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai dokumentasi di Lembaga ACT Cabang Bogor dan Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama ini mengenai manajemen dakwah dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai proses rekrutmen dan penempatan,

pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah di lembaga filantropi ACT Cabang Bogor sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan teoretis dalam kasus nyata di lapangan.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran mengenai penelitian terdahulu, maka ditemukanlah beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, seperti:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Wildan Mauridil Hanan pada tahun 2020 dengan judul skripsi *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat*. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan zakat itu merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga zakat, melalui perencanaan yang baik pada SDM yang ada, akan memberikan keberhasilan sesuai dengan target yang diinginkan, serta tujuan untuk dapat mensejahterakan masyarakat yang membutuhkan bantuan. Sumber yang diambil dalam penghimpunan dan pendistribusian sesuai dengan ketentuan yang tersirat dalam al-Qur'an dan Hadits. Selain itu, proses penempatan, pembinaan atau pelatihan, begitu juga dengan evaluasi yang diterapkan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bekasi sudah sangat baik.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nanda Failosofa pada tahun 2019 dengan judul skripsi *Manajemen Relawan di Lembaga Dompot Dhuafa Provinsi D.I. Yogyakarta (Studi Kasus Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta)*. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen relawan yang dilaksanakan oleh Dompot Dhuafa

Yogyakarta lebih bersifat idealis. Hal itu terbukti pada proses manajemen relawan, yaitu dompet dhuafa melakukan proses sangat baik dan terstruktur mulai dari perekrutan calon relawan yang sangat selektif, pada proses pemberdayaan relawan adalah fokus menambah kemampuan relawan. Semua calon relawan diterima apabila memenuhi persyaratan administrasi. Pada dompet dhuafa, relawan dibagi menjadi tiga, yaitu relawan umum, relawan khusus, dan relawan spesialis. Dalam proses manajemen relawan setiap divisi relawan punya peran masing-masing. Relawan umum perannya yakni menjalankan program yang dibuat, relawan khusus perannya membuat program-program, dan relawan spesial berperan sebagai pengajak atau orang yang berpengaruh bicaranya dan suatu pekerjaan yang hanya relawan spesialis bisa, contohnya mengobati orang yang sakit.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nur Indah Sari pada tahun 2017 dengan judul skripsi *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syari'ah*. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis syari'ah FEBI meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kerja, upah, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Manajemen berbasis syari'ah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan. Dimana semua aspek manajemen disesuaikan dengan perintah Allah swt. Manajemen berbasis syari'ah lebih sesuai dengan kepribadian dan karakter bangsa Indonesia.

2. Landasan Teoretis

Tinjauan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Implementasi

Menurut Usman dalam bukunya *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* menyatakan bahwa implementasi merupakan aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar kegiatan saja, tetapi juga sebagai aktivitas yang bertujuan untuk mencapai target atau tujuan kegiatan (Usman, 2002: 170).

Secara sederhana, implementasi dapat didefinisikan sebagai implementasi atau aplikasi. Majone dan Wildavsky berpendapat bahwa implementasi merupakan perpanjangan dari kegiatan yang saling adaptif. Maka implementasi dapat menjelaskan suatu program untuk melaksanakan ide yang telah disusun berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan dan target program.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia, serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Priansa menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014: 269).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses rekrutmen, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sule & Saefullah, 2005: 94).

1) Rekrutmen dan Penempatan

Rekrutmen merupakan proses menemukan sejumlah calon kandidat yang kompeten untuk tugas tertentu dalam suatu organisasi atau lembaga. Menurut Justine T. Sirait rekrutmen adalah pencarian calon-calon karyawan yang potensial dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk memungkinkan organisasi memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (T-Sirait, 2007: 118).

Tujuan rekrutmen untuk mencari calon kandidat yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih kandidat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Tanpa dukungan dari tenaga kerja yang terampil, maka tidak ada organisasi yang akan berhasil.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo penempatan sumber daya manusia berarti proses pembagian tugas dan pekerjaan setelah rekrutmen untuk dilaksanakan menurut ruang lingkup yang telah ditentukan kepada sumber daya manusia, sehingga tugas, wewenang, dan tanggung jawab dapat dipertanggungjawabkan prosesnya. (Sastrohadiwiryo, 2005: 162).

2) Pengembangan atau Pelatihan

Pengembangan adalah hasil latihan sebagai persiapan untuk mengemban tanggung jawab dan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan sifat kepribadian. Pelaksanaan kegiatan pengembangan ini lebih bersifat formal dan fokusnya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan keterampilan karyawan mengisi peran di masa depan (Nugroho, 2019: 3).

Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mengubah sikap, perilaku, pengalaman, dan kinerja karyawan. Bagian terpenting dari sebuah proses pengembangan adalah memungkinkan organisasi untuk merancang proses pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan mereka.

3) Evaluasi

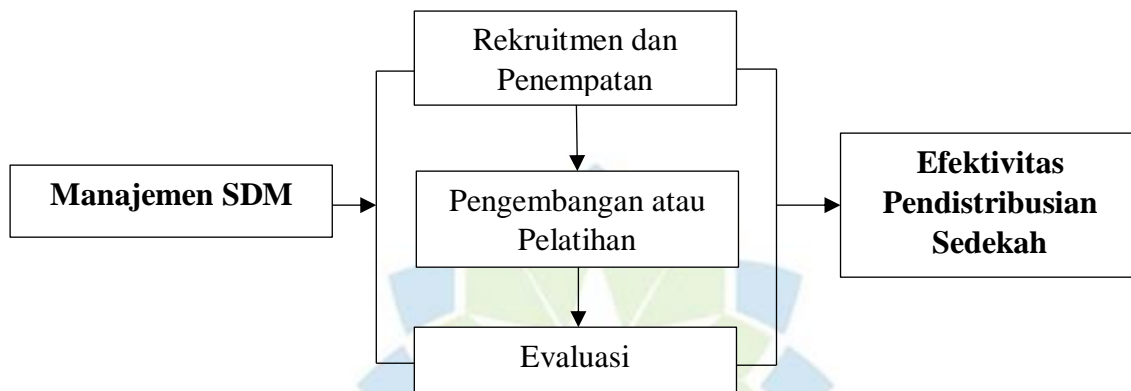
Pengevaluasian adalah tahap akhir dari manajemen sumber daya manusia. Pada tahap ini perlu melihat kinerja dan metode yang digunakan serta mengevaluasi setiap tahapan proses pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pengevaluasian juga bisa diartikan sebagai penilaian serta analisis yang bersifat komprehensif tentang program-program sumber daya manusia serta keseluruhan upaya untuk memeriksa kualitas secara menyeluruh dari aktifitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan lembaga (Kumalasari, 2019: 76).

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting sebab sebagai promotor dan pengelola sistem, mereka dapat mempertimbangkan dan mengelola aspek rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi. Jadi, sumber daya manusia merupakan indikator pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat dapat mencakup pemahaman terhadap kebutuhan individu atau organisasi mencapai potensi penuh mereka.

3. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap lembaga filantropi Islam karena sumber daya manusia membawa peran penting pada internal atau eksternal lembaga. Maka diperlukannya pemahaman dan penguasaan mengenai

manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga filantropi Islam seperti pemahaman mengenai rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi manajemen sumber daya manusia. Sehingga akan mengefektifkan kegiatan-kegiatan pendistribusian sedekah dalam mencapai tujuan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

F. Langkah-Langkah Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Dalam hal ini perlu dikemukakan tempat dimana situasi penelitian tersebut akan diteliti (Sugiyono, 2016: 292). Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Filantropi ACT Cabang Bogor, karena ACT merupakan lembaga filantropi yang memiliki relawan dalam melaksanakan pendistribusian program-programnya termasuk program sedekah.

2) Paradigma dan Pendekatan

Menurut Harmon (Meleong, 2004: 49) paradigma adalah cara dasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai, dan melakukan hal-hal yang secara konkrit relevan dengan kenyataan. Paradigma yang dianut penelitian ini mengenai tuntutan pengetahuan,

prosedur penelitian umum, dan prosedur jaringan analisis data lalu akan menentukan pendekatan penelitian mana yang digunakan (Muslim, 2015: 80).

Dengan demikian penelitian ini menggunakan paradigma filsafat *post-positivisme* dan pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

3) Metode Penelitian

Metode ini dimaksudkan untuk menggambarkan fakta atau karakteristik populasi atau subjek tertentu secara sistematis, factual, dan akurat. Deskriptif tidak mencari atau menjelaskan hubungan, menguji hipotesis, atau membuat prediksi (Sadiah, 2015: 19).

Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian ini akan menggambarkan secara jelas mengenai proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

4) Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibentuk dalam penelitian ini, yaitu tentang proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

b. Sumber Data

Sumber data yang tercantum dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh (Suharsimi, 2002: 129). Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang berasal dari sumber asli atau pertama (Narimawati, 2008: 98). Adapun sumber primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara dari Kepala ACT Cabang Kota Bogor, Divisi Program Implementator, Relawan ACT-MRI Cabang Bogor, dan Masyarakat Bogor Raya yang menerima sedekah.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang tidak memberikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiono, 2008: 402). Adapun sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, dan skripsi.

5) Informan atau Unit Analisis

Informan merupakan sumber informasi untuk mencari data dan informasi mengenai fokus dan tujuan penelitian. Maka informan dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang ACT Kota Bogor, Divisi Program Implementator, Relawan ACT-MRI Cabang Bogor, dan Masyarakat Bogor Raya yang menerima sedekah.

Berdasarkan keseluruhan fokus masalah dan tujuan penelitian, unit analisis ini mengenai rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah di ACT-MRI Cabang Kota Bogor.

6) Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah bagian dari pengumpulan data lapangan. Data observasi dapat menangkap tindakan, perilaku, dan interaksi umum antara orang-orang. Observasi dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi lokasi penelitian. Dalam melakukan observasi, ada tiga sasaran pengamatan, yaitu lokasi tempat penelitian, para pelaku dengan peran-peran tertentu, dan aktivitas para pelaku yang dijadikan sebagai unit analisis informan (Ratna, 2010: 222).

Observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu melihat secara langsung ke lapangan bagaimana ACT-MRI Cabang Bogor melaksanakan rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, evaluasi, serta melihat aktivitas-aktivitas pendistribusian sedekah.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data atau informasi melalui interaksi atau percakapan secara langsung, baik antar individu maupun kelompok. Penelitian ini akan melakukan wawancara dengan informan yang menjadi unit penelitian (M.E, 2010: 116).

Penelitian ini memuat pertanyaan wawancara mengenai proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah. Informan terdiri dari Kepala Cabang ACT Kota Bogor, Divisi Program Implementator, Relawan ACT-MRI Cabang Bogor, dan Masyarakat Bogor Raya yang menerima sedekah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang ditujukan untuk informan penelitian. Dokumen termasuk catatan pribadi, jurnal, catatan kasus, rekaman video, audio, foto, dan masih banyak lagi (Sukandarrumidi, 2012: 101).

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa merekam suara hasil wawancara serta foto-foto data atau dokumen menggunakan kamera handphone mengenai rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah.

7) Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk menentukan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan non data untuk keperluan telaah dan perbandingan data (Moeloeng, 2010: 330).

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah memperdalam dan triangulasi sumber dengan cara mengkaji data dari berbagai sumber, metode, peneliti, dan teori.

8) Teknik Analisis Data

Analisis data secara kualitatif pada penelitian ini memiliki langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi data (difokuskan pada hal-hal pokok)

Dalam proses ini catatan lapangan dibuat dan di ringkas dengan mencari kata kunci yang dapat mengungkapkan pokok permasalahan. Data yang diperoleh di lapangan ditulis dalam bentuk uraian dan laporan secara rinci.

b. *Display* (kategorisasi)

Display data berarti mengelompokkan unit-unit analisis data berdasarkan fokus dan aspek masalah yang diteliti. Penelitian ini juga mencakup berbagai matriks, grafik, jaringan, dan *charts*.

c. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Data-data baru yang memungkinkan diperoleh keabsahan hasil penelitian. Penelitian ini berusaha mencari makna data yang dikumpulkan. Dari data tersebut dalam penelitian ini diambil kesimpulan yang masih sangat tentatif, kabur, diragukan. Kesimpulan juga harus diverifikasi selama penelitian berlangsung (A.M, 1992: 16).

