

**FUNGSI PENGORGANISASIAN (*ORGANIZING*) DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PADA YAYASAN GERAK
SEDEKAH CILACAP (GSC)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

AZIZAH ZAHRA ADIANSHAH
1917103035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
FAKULTAS DAKWAH
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azizah Zahra Adianshah
NIM : 1917103035
Jenjang : S-1
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Fungsi Pengorganisasian (Organizing) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri dan bukan karya dari orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 9 Oktober 2023
Saya yang menyatakan,



Azizah Zahra Adianshah
NIM 1917103035

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Skripsi Sdr. Azizah Zahra Adianshah
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb

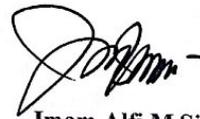
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Azizah Zahra Adianshah
NIM 1917103035
Jenjang : S-1
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Fungsi Pengorganisasian (Organizing) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap

Dengan naskah skripsi tersebut, dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dapat diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 9 Oktober 2023
Dosen Pembimbing



Imam Alfi M.Si
NIP. 1918606062018011001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

**FUNGSI PENGORGANISASIAN (*ORGANIZING*) DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA PADA YAYASAN GERAK SEDEKAH CILACAP**

Yang disusun oleh **Azizah Zahra Adianshah NIM. 1917103035** Program Studi **Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam** Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari **Kamis tanggal 19 Oktober 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam (Manajemen Dakwah)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Imam Alfi, M.Si.
NIP. 1918606062018011001

Sekretaris Sidang/Penguji II

Ulul Aedi, S.Kom.I.,M.Ag.
NIP. 198705072020121006

Penguji Utama

Muh. Hikamudin Suyuti, S.S., M.SI.

Mengesahkan,
Purwokerto, 25-10-2023
Dekan,



Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.
NIP. 19691219 199803 1 001

**ORGANIZING FUNCTION IN AN EFFORT TO INCREASE THE
QUALITY OF PERFORMANCE AT THE FOUNDATION OF
MOVEMENT OF SEDEKAH CILACAP (GSC)**

**AZIZAH ZAHRA ADIANSHAH
NIM 1917103035**

**DA'WAH MANAGEMENT STUDY PROGRAM DEPARTMENT OF
MANAGEMENT AND COMMUNICATION FACULTY OF DA'WAH
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

ABSTRACT

One of the most valuable assets in an organization is its human resources. Therefore, an organization must maintain the quality of human resources so that they can always answer every challenge they face. Organization is one of the most important aspects of management. Good organization will produce a good organizational form if it has foundations and principles in organizing. Starting from the structure, work systems, resources and other aspects.

This research aims to determine the function of organizing in an effort to improve the quality of performance at the Cilacap Gerak Sedekah Foundation. This type of research uses a descriptive qualitative approach by taking the research location on Jalan Sulawesi, North Cilacap District, Cilacap. Data collection techniques in this research are in the form of observation, interviews and documentation with data analysis techniques in the form of data reduction, data presentation and conclusion drawing.

Based on the results of research entitled The Function of Organizing in Efforts to Improve the Quality of Performance at the Gerak Sedekah Cilacap Foundation, it can be concluded that organizing at the Gerak Sedekah Cilacap Foundation is grouped into four processes, namely division of work, grouping of work, relations between sections, and coordination. Each section has received work guidance aimed at program success. However, in reality, members are still found whose work does not match their job description due to a lack of personnel. The appointment system is implemented without determining standards in organization. Things like this are what make it possible for there to be no improvement in the quality of work at the Cilacap Gerak Sedekah Foundation. So, the organizing function in improving the quality of performance at the Gerak Sedekah Cilacap Foundation can be said to be not optimal with existing theories in management science.

Keywords: Organizing, Performance Quality, Gerak Alms Cilacap Foundation

**FUNGSI PENGORGANISASIAN (ORGANIZING) DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PADA YAYASAN GERAK
SEDEKAH CILACAP (GSC)**

**AZIZAH ZAHRA ADIANSHAH
NIM 1917103035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH JURUSAN MANAJEMEN
DAN KOMUNIKASI ISLAM FAKULTAS DAKWAH
UIN. PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2023**

ABSTRAK

Salah satu aset yang paling berharga pada suatu organisasi adalah pada sumber daya manusianya. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusia agar senantiasa dapat menjawab setiap tantangan yang dihadapi. Pengorganisasian merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah manajemen. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik jika mempunyai pijakan dan prinsip dalam berorganisasi. Mulai dari struktur, sistem kerja, sumber daya serta aspek yang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengambil lokasi penelitian di Jalan Sulawesi Kecamatan Cilacap Utara, Cilacap. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, wawancara serta dokumentasi dengan teknik analisi data yang berupa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Fungsi Pengorganisasian Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat diambil kesimpulan bahwa pengorganisasian di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dikelompokkan ke dalam empat proses yaitu pembagian kerja, pengelompokan kerja, relasi antar bagian, dan koordinasi. Masing-masing bagian telah mendapatkan panduan bekerja yang bertujuan untuk kesuksesan program. Namun dalam kenyataannya masih ditemukan anggota yang bekerja tidak sesuai job deskripsinya karena kurangnya personil. Sistem tunjuk yang dilaksanakan tanpa menentukan standar dalam pengorganisasian. Hal seperti ini yang memungkinkan tidak adanya peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Jadi, Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat dikatakan belum optimal dengan teori-teori yang ada pada ilmu manajemen.

Kata Kunci: Pengorganisasian, Kualitas Kinerja, Yayasan Gerak Sedekah Cilacap

MOTTO

واعلم أن النصر مع الصبر ، وأن الفرج مع الكرب ، وأن مع العسر يسرا

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan, pasti akan datang kemudahan.”

HR. Tirmidzi

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rahmat Allah SWT Yang Maha Kuasa dan atas doa serta dukungan dari banyak pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Saya persembahkan skripsi sederhana ini untuk orang-orang yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, motivasi, dan kerja kerasnya dalam memberikan yang terbaik untuk saya. Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua hebat saya, Bapak M. Shahli dan Ibu Ida Romida yang selalu memberikan do'a dan semangat yang tidak pernah putus dalam setiap hembusan nafasnya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan lancar.
2. Kedua orang tua yang membimbing keilmuan *dzohiriyah* dan *batiniyah* saya, Abuya K.H Muhammad Thoha Alawy Al-Hafidz dan Ibu Nyai Tasdiqoh Al-Hafidzoh selaku pengasuh Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah yang saya harapkan ridho, berkah, dan manfaat ilmunya.
3. Bapak Imam Alfi, M. Si selaku pembimbing skripsi saya yang telah memberikan arahan dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Terakhir, seluruh teman-teman dari kelas 9 MD, kamar Bahrul ulum, Kamar Darul Qur'an, Kamar Hujroti jannati serta rekan-rekan sahabat seperjuangan skripsi angkatan 2019 Ponpes At-Thohiriyyah yang telah memberikan doa dan semangat serta canda tawa dalam penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, nikmat serta hidayah dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga pada penulisan skripsi ini penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tersanjungkan kepada beliau Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga para sahabat, tabi'in, tabi'ut, ulama, dan seluruh umat Islam di seluruh penjuru alam ini. Skripsi yang berjudul **Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Yayasan Gerak Sedekah Cilacap Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja** ini merupakan karya penulis dengan harapan dapat bermanfaat dan menambah referensi dalam bidang manajemen dakwah di Indonesia.

Proses pelaksanaan penelitian maupun dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir banyak dibantu dan diarahkan oleh semua pihak baik secara langsung dan tidak langsung. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih antara lain kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Musta'in, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Arsam, M.S.I., Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Imam Alfi M.Si., Dosen Pembimbing skripsi, yang telah membimbing, mengarahkan, mengoreksi serta telah memberikan dukungan kepada penulis.
8. Bapak, ibu dosen serta staf Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

Purwokerto yang telah memberikan ilmu dan pelayanan terbaik, sehingga dapat membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi.

9. Orang tua penulis, Ayahanda M. Shahli dan Ibunda Ida Romida tercinta yang telah memberikan dorongan dan curahan perhatian serta doa yang selalu teriring setiap saat untuk penulis
10. Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy Al Hafidz dan segenap keluarga yang tak hentinya memberikan kasih sayang, doa yang tulus, semangat, serta dukungan dalam segala bentuk, sehingga penulis dapat merasakan kenikmatan hidup dan dalam menuntut ilmu.
11. Terima kasih kepada para subjek yang sudah meluangkan waktunya, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
12. Teman seperjuangan PP. Ath- Thohiriyah Parakanonje, yang telah memberikan do'a, semangat, dan support serta nasihatnya.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 khususnya MD-A yang selalu berbagi ilmu, semangat dan dukungan.
14. Semua pihak yang terlibat dalam membantu dan mendukung penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat sadar bahwa skripsi yang penulis susun masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sebagai bahan perbaikan kedepannya. Tidak kata lain yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih. Semoga amal baik semua pihak yang telah membantu dibalas oleh Allah SWT dengan segala kebaikan yang berlipat.

Purwokerto,



Azizah Zahra Adianshah
NIM 1917103035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Telaah Pustaka	11
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>).....	16
1. Pengertian Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	16
2. Komponen dan Tujuan Pengorganisasian.....	18
3. Struktur Organisasi	23
4. Proses Pengorganisasian	25
B. Kualitas Kinerja	28
1. Pengertian Kualitas Kinerja	28
2. Indikator Kualitas Kinerja	30
3. Sumber Daya Manusia.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode dan Jenis penelitian.....	37
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38

	D. Sumber Data	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
	F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil	44
	B. Pembahasan	49
	1. Pengorganisasian Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja .	49
	2. Kualitas Kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap Melalui Fungsi Pengorganisasian	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran- Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN- LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah manajemen pada dunia pendidikan, agama, industri, komunikasi dan sosial adalah istilah yang sudah populer dan membumi. Manajemen dijadikan sebagai elemen pokok yang bertujuan untuk mengatur sebuah yayasan agar bisa tetap eksis, mampu bersaing, dinamis dan efektif dan efisien pada pengelolaannya. Agar dapat mencapai hal tersebut, dibutuhkan adanya koordinasi, komunikasi, kerjasama antar anggota agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.¹

Dalam perjalanan hidup dan kehidupan manusia pada dasarnya mengemban amanah dan tugas yang diberikan Allah SWT agar dipenuhi serta dijaga dan dipelihara dengan sebaik-baiknya. Manusia adalah makhluk multidimensial. Maka dari itu, banyak menyandang julukan seperti makhluk sosial, berpikir, organisasi dan lain-lain. Manusia disebut juga makhluk organisasi. Dengan hal itu, setelah ia dilahirkan didunia ia menjadi anggota organisasi genetis pada sebuah organisasi keluarga. Ketika sudah memasuki usia sekolah ia menjadi anggota sekolah. Setelah lulus ia menjadi anggota organisasi ditempat kerjanya. Dengan hal itu manusia sejak dilahirkan sudah tidak dapat dipisahkan oleh organisasi.²

Karakteristik pengorganisasian dalam budaya islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi yaitu yang pertama, bekerja termasuk salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai *khalifah* dibumi yang dipercaya mampu menciptakan kemaslahatan dibumi. Apapun yang allah ciptakan hanyalah untuk kebaikan dan manusia sebagai pengelola bumi. Umat islam merupakan *rahmatan lil 'alamin* yang berarti mampu menjadi rahmat bagi seluruh alam. Kedua, bekerja adalah ibadah, yang artinya sebagai *khalifah* dan *rahmatan lil 'alamin* haruslah seorang manusia bertanggung jawab atas

¹ Afrahul Fadhila Daulay, *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*, Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling Vol. 6, No. 2, Edisi Juli-Desember 2016, h al.34

² Saefrudin, *Pengorganisasian Dalam Manajemen*, Jurnal al-Hikmah vol. 5 no. 2 Oktober 2017, hal.56

pengelolaan bumi dan segala isinya. Dikatakan ibadah karena bekerja sama saja dengan mengimplementasikan salah satu perintah Allah yang diberikan kepada manusia. Diriwayatkan dalam hadist bahwasannya “Dari Abu Hurairah ra. bahwa kaum Muhajirin selalu disibukkan oleh pekerjaan untuk memperoleh harta mereka”. Ketiga, setiap muslim diperintahkan untuk bekerja dengan melihat manfaat dari pekerjaan yang dilakukannya supaya tidak bertujuan untuk mencari keuntungan duniawi semata. Keempat, bekerja dengan memaksimalkan kemampuan akal fikirannya, sebab manusia akan mencapai keberhasilan jika menggunakan kemampuannya secara maksimal.³

Sebuah organisasi memiliki keberadaan yang sangat penting bagi manusia karena merupakan alat yang dibutuhkan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam tujuan hidupnya. Agar bisa mencapai kepuasan terhadap apa yang telah menjadi tujuannya manusia akan bekerja dan menunjukkan eksistensinya melalui sebuah organisasi. Untuk bisa mencapai produktifitas dalam bekerja maka diperlukan sebuah manajemen dalam organisasi agar dapat berjalan dengan efisien, efektif serta dapat mencapai keinginan yang diharapkan. Dari semua pendapat yang disimpulkan dari para ahli mengenai fungsi-fungsi manajemen terdapat beberapa persamaan yang terdapat dalam fungsi *planning*, *organizing*, dan *controlling*. Namun pada fungsi *actuating*, *staffing*, *leading* dan sejenisnya pada dasarnya mempunyai substansi yang mirip, hanya saja penggunaan istilah dan cara penyebutannya yang berbeda karena luasnya jangkauan pada fungsi tersebut.⁴ Hal ini ditetapkan tentu saja berdasarkan cara pandang terhadap perkembangan bentuk dan sistem organisasi. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah manajemen. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik jika mempunyai pijakan dan prinsip dalam berorganisasi. Mulai dari

³ ibid hal. 46-47

⁴ Fathor Rachman, “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadith,” *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (11 Desember 2015): 293–94,

struktur, sistem kerja, sumber daya serta aspek yang lainnya.⁵ Salah satu dimensi manusia adalah makhluk organisasional. Dapat dikatakan seperti itu karena manusia sendiri tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Bahkan struktur manusia terdiri dari susunan sistem yang tersusun dan terorganisasi serta memiliki fungsi masing-masing sehingga dapat menjadi sosok yang sempurna.

Di era globalisasi dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat akan memudahkan masyarakat dalam memperoleh informasi dari berbagai belahan dunia. Berkaitan dengan adanya hal tersebut tidak hanya memberikan dedikasi yang positif, tetapi juga memberikan dampak yang negatif. Oleh karena itu, perlu adanya pola yang terstruktur dan sistematis agar mampu mencegah dengan daya tangkal untuk masyarakat pada era milenial sekarang ini dan diimbangi dengan pemahaman agama yang kuat. Alloh menyukai hal-hal yang rapih, demikian pula dalam sistem yang perlu diorganisir dengan baik agar dapat membentengi dari zaman yang semakin berkembang.

Salah satu aset yang paling berharga pada suatu organisasi adalah pada sumber daya manusianya, karena manusia lah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusia agar senantiasa dapat menjawab setiap tantangan yang dihadapi.⁶ Budaya kerja suatu organisasi juga menjadi faktor dalam upaya meningkatkan kinerja. Faktor tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara menghargai terhadap kinerja anggota, komunikasi dan interaksi, serta keharmonisan antara pimpinan dan lingkungan masyarakat dalam lingkup tersebut. Motivasi kerja juga tak kalah penting yang mempunyai makna suatu dorongan untuk mengarahkan anggota agar dapat bekerja secara produktif. Oleh karena itu budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

⁵ Rachman, 294.

⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2, Oktober 2013. 191.

Budaya ini sering ditandai dengan adanya anggota yang memiliki nilai solidaritas tinggi

Yayasan merupakan suatu badan hukum yang mempunyai tujuan bersifat sosial, serta keagamaan dan kemanusiaan. Yayasan didirikan berdasarkan persyaratan formal yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang No. 16 tahun 2001 tentang yayasan, yang memiliki pengertian sebagai badan hukum yang kekayaannya terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu pada bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.⁷ Dalam buku yang berjudul *Akuntansi dan Manajemen Zakat (Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan)* menurut M. Arif Mufraini memaparkan bahwa sedekah bisa didistribusikan menggunakan tiga pola. Yang pertama, memberikan sedekah berbentuk kebutuhan konsumtif seperti sembako yang bertujuan agar dapat membantu memenuhi kebutuhan konsumsi dasar. Namun harus diperhatikan dalam pendistribusian dana sedekah secara konsumtif ini harus memenuhi kebutuhan pokok yang bisa dikonsumsi untuk meningkatkan gizi. Kedua adalah pendistribusian dana sedekah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dasar yang berbentuk sedekah konsumtif selain makanan, seperti pemberian alat-alat rumah tangga, renovasi tempat tinggal serta bantuan pembiayaan sunat atau nikah untuk mustahik. Dan yang terakhir yaitu pendistribusian dana sedekah melalui *pentashorufan* beasiswa pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.⁸

Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) merupakan sebuah lembaga yang berpusat di Kota Cilacap. Pada yayasan ini terdapat program-program pemberdayaan masyarakat seperti dakwah, kesehatan, pendidikan, dan sosial ekonomi sebagai perantara pengelolaan sedekah, infak, dan zakat. Untuk menyelesaikan misi ini, peranan produktivitas kerja anggota

⁷ Muhammad Iqbal dkk., "Peran dan Fungsi Yayasan At-Thoharoh dalam Mengembangkan Keagamaan Masyarakat di Nagori Manik Maraja" 6, no. 1: 91, diakses 1 Februari 2023.

⁸ M. Arif Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat (Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan)* (Prenadamedia Group, 2018), 155-157

sangatlah penting. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja anggota sehingga bisa mendukung keberhasilan mencapai tujuan. Dengan adanya lembaga sedekah, amil dan zakat, dan infak diharapkan bisa membantu pembagian dana dengan baik dan merata. Yang perlu digaris bawahi, seorang amil harus dapat merubah model pendistribusian dari tradisional ke pendistribusian profesional. Dengan menggunakan pendistribusian profesional maka dana sedekah akan tersebar secara merata, tetapi jika hanya menggunakan pendistribusian tradisional dana sedekah yang diberikan akan segera habis dan tidak membekas. Selain itu, mustahik harus harus menamkan rasa simpati terhadap sesama.⁹

Skripsi ini akan meneliti secara mendalam salah satu dari fungsi manajemen yaitu pengorganisasian (*organizing*), yang terkadang diserupakan dengan istilah organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, Yayasan Gerak Sedekah Cilacap ini memiliki berbagai aktivitas dalam pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan. Menurut pengamatan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap jika dilihat dari segi banyaknya aktivitas sosial dan kegiatan program kerja, para anggota mampu menjalankan tugasnya sejak awal berdiri hingga saat ini. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, maka diperlukan fungsi-fungsi manajemen yang berfokus pada fungsi pengorganisasian (*organizing*). Menurut informasi yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji secara mendalam dan menguraikan penelitian tersebut dalam judul penelitian “Fungsi Pengorganisasian dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC).

B. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penafsiran judul penelitian, maka diperlukan adanya penafsiran istilah sebagai berikut :

⁹ Abdul Haris, “Kajian Strategi Zakat Infaq dan Shadaqah Dalam Pemberdayaan Umat,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah* 1, no. 1 (2018): 26–27.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang memiliki peran penting dalam proses berjalannya sebuah organisasi. Namun tidak kalah penting juga fungsi-fungsi yang lain seperti *planning*, *actuating* serta *controlling*. Fungsi-fungsi tersebut bertujuan agar tugas atau kegiatan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Adapun fungsi pengorganisasian dalam manajemen yaitu proses yang melibatkan sumber daya organisasi dalam mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada setiap individu yang berkaitan dengan organisasi. Fungsi ini memiliki beberapa manfaat yang perlu dipahami yaitu memudahkan dalam koordinasi antar pihak dalam suatu organisasi, membantu membagi tugas dan wewenang setiap individu sesuai dengan kondisi pada organisasi, mempermudah dalam pelaksanaan bagian-bagian tugas yang harus dijalankan, mempermudah organisasi dalam proses pengawasan anggota, dan dapat membantu membangun hubungan yang rukun antar anggota. Manusia adalah termasuk makhluk multidimensial. Maka dari itu banyak mendapat julukan yang diberikan seperti sosial, organisasional, dan lain-lain.¹⁰

Menurut George R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principals of Manajemen* memaparkan bahwa pengorganisasian (*organizing*) merupakan sebuah tindakan penentuan, pengelompokkan, serta penyusunan berbagai macam kegiatan yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan, penempatan anggota, penyediaan fakto-faktor fisik yang sesuai dengan keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang yang diserahkan kepada setiap orang pada hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.¹¹ Dalam konteks sosial, pengorganisasian menjadi kunci strategis yang harus diperhatikan lebih seksama. Penentu keberhasilan terletak pada

¹⁰ Saefrudin, *Pengorganisasian Dalam Manajemen*, Jurnal al-Hikmah vol. 5 no. 2 Oktober 2017, Hal. 56

¹¹ Sukarna, *Principles of Management* (Michigan : R. D. Irwin, 1968), hal. 38.

pekerjaan pengorganisasian ini, tentunya didasari dengan pengorganisasian yang memadai dan sistematis maka akan berjalan pada jalur benar sesuai dengan kemampuan organisasi tersebut dalam memperbaiki keadaan.¹²

Dengan itu, pengorganisasian yang dimaksud disini adalah proses merancang struktur organisasi, pengelompokan dan pembagian kerja, menetapkan tugas dan tanggung jawab, dan pendelegasian wewenang yang bertujuan agar semua program berjalan dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang dikehendaki oleh Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

2. Kualitas Kinerja

Kualitas merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu yang tidak dapat diukur secara pasti. Adapun pengertian kualitas kinerja adalah mutu seorang karyawan atau anggota dalam proses melaksanakan tugas-tugasnya yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja adalah kunci dimana orang-orang serta sumber daya yang lain ada pada organisasi secara bersamaan. Pengertian lain dari kualitas kinerja adalah kualitas yang mengacu pada sumber daya manusia seperti ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tersebut. Ketrampilan yang dimaksud adalah mencakup dari penguasaan operasional dan kemampuan pada suatu bidang tertentu. Adapun pengetahuan memiliki pengertian kemampuan berdasarkan daya pikir dan penguasaan terhadap ilmu yang telah diperoleh dalam lingkup secara luas. Sedangkan kemampuan yaitu sesuatu yang terbentuk dari kapasitas individual atau kompetensi yang ada pada seorang karyawan dalam segi kemampuan intelektual maupun dalam segi kemampuan fisik seperti kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan tanggung jawab. Kualitas juga memerlukan

¹²Winardi, Teori Organisasi dan Pengorganisasian, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), Hal. 26

perbaikan yang berkelanjutan dan diukur dengan secara individual, organisasi serta tujuan kinerja¹³.

Kinerja dan produktifitas anggota merupakan salah satu faktor penentu pencapaian suatu organisasi atau yayasan. Hal ini dilakukan pada sebuah yayasan atau sebuah perusahaan dengan cara yang efektif, sehingga dapat menjawab berbagai tantangan masa depan. Pada strategi yang baik termuat koordinasi tim kerja serta menentukan faktor pendukung yang sesuai pada prinsip-prinsip pelaksanaan secara realistis untuk mencapai tujuan dengan efektif. Kinerja merupakan suatu aksi, bukanlah kejadian. Tindakan dari kinerja itu sendiri terjalin dari beberapa komponen seperti perpaduan antara usaha, kemampuan, dan kesempatan yang diperoleh anggota. Kinerja bisa diartikan sebagai hasil keseluruhan yang diproduksi pada fungsi pekerjaan. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. fungsi yang berhubungan pada pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan karakteristik kinerja individu.

Adapun yang dimaksud kualitas kinerja dalam skripsi ini adalah evaluasi yang ditujukan kepada pengurus dalam penilaian mengenai kinerja dan bagaimana tanggung jawab mengenai pekerjaan yang dilimpahkan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap

3. Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)

Definisi yayasan menurut Dirjen AHU, selaku kementerian Hukum dan HAM, yayasan merupakan suatu badan hukum yang bergerak pada bidang kemanusiaan, sosial, dan keagamaan. Organ dalam sebuah yayasan adalah pembina, pengurus, dan pengawas. Setiap jabatan mempunyai tugas dan wewenangnya masing-masing.

¹³Dorothea Wahyu Ariani, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*, (Jakarta, Gahliah Indonesia,2003), hal. 8

Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) merupakan salah satu organisasi sosial yang berpusat di Kabupaten Cilacap. Yayasan ini mempunyai visi “Mensejahterakan dhu’afa yang dilandasi nilai-nilai amanah, istiqomah, berempati, berkarakter, dan hanya mengharapkan ridho Allah SWT. GSC mengelola infak, sedekah, dan zakat melalui beberapa program pemberdayaan masyarakat. Program ini diantaranya adalah Dakwah, Dhuafa Sehat, Pendidikan, dan Sosial Ekonomi. Kantor pusat Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) terletak di Jalan Sulawesi, Puri Tanjung Intan No. B-2, Karang Lor, Gunungsimping, Cilacap.¹⁴

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?
2. Bagaimana kualitas kinerja pada yayasan Gerak sedekah Cilacap?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah atau pemahaman fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)
2. Untuk mengetahui kualitas kinerja pengurus pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)

Adapun hasil dari penelitian ini terdapat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam fungsi manajemen khususnya pada

¹⁴ “Gerak Sedekah Cilacap – Platform Digital Kemanusiaan Yang Amanah, Mudah, Transparans.”

manajemen pengorganisasian (*organizing*), serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi kajian, referensi, ilmiah dan rujukan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna :

- a. Bagi anggota GSC, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan evaluasi dalam memperbaiki fungsi manajemen pengorganisasian agar dapat meningkatkan kualitas kinerja Yayasan Gerak Sedekah Cilacap menjadi lebih baik.
- b. Bagi masyarakat luas dan akademisi, diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya ditetapkan sebuah pengorganisasian dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut
- c. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan materi yang disajikan yaitu fungsi pengorganisasian.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan landasan untuk mengungkapkan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. dalam telaah pustaka ini akan dipaparkan mengenai sumber-sumber yang ada hubungannya dengan penelitian ini, supaya mempunyai dasar-dasar yang kokoh dalam penelitian.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Putri Rahmah Nurhakim (2021) dengan judul *Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Yayasan Sosial Dan Dakwah Aceh Bustanul Ma'rif Aceh Besar*. Hasil dari penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya tenaga kerja pengajar sehingga kinerja pada lembaga ini tidak terlaksana secara maksimal. Namun yayasan ini selalu berupaya agar tujuannya tercapai. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kinerja yang baik, ketua yayasan tidak hanya memberikan arahan saja, namun ada pembinaan khusus kepada semua pengurus dalam setiap rapat tahunan. Dalam hal ini ketua yayasan membuat strategi dalam skala besar yang berhubungan dengan visi dan misi. Yayasan Sosial dan Dakwah Aceh

Bustanul Ma'arif dalam implementasi fungsi pengorganisasian seorang pemimpin diupayakan memiliki kecerdasan konseptual dalam bidang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dapat menciptakan konsep yang inovatif dan konstruktif sehingga lembaga menjadi semakin maju. Dengan begitu seluruh komponen yang ada pada lembaga tersebut dapat berjalan sebagai sebuah sistem yang terstruktur. Sehingga seluruh personal yayasan seperti pimpinan yayasan, sekretaris, bendahara, penasehat, dan pengajar harus bisa memahami untuk apa, kemana, dan langkah apa saja yang harus dilakukan agar tujuan yayasan dapat dicapai dengan maksimal. Perbedaan penelitian ini dengan yang penulis lakukan adalah obyek penelitian, obyek penelitian adalah penelitian ini ditujukan kepada pekerja atau pengurus pada Yayasan Sosial dan Dakwah Aceh Bustanul Ma'arif, sedangkan obyek yang penulis lakukan adalah anggota pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC). Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang fungsi pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja.

Kedua, penelitian berupa tesis yang dilakukan oleh Eka Purwanti (2023) dengan judul Manajemen Pendistribusian Dana Sedekah Dalam Mensejahterakan Masyarakat Kota Cilacap (Studi Pada Gerak Sedekah Cilacap). Hasil penelitian dilatarbelakangi oleh yayasan Gerak Sedekah Cilacap yang bertujuan untuk membantu pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat yang kurang mampu, dengan misi menjadi sebuah lembaga filantropi professional dalam mensejahterakan masyarakat dan berusaha untuk menjadi fasilitas kesejahteraan dhuafa dan menjadi wadah silaturahmi warga Cilacap yang ada di berbagai negara, serta mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan islami yang ditetapkan sebagai misinya. Yayasan ini sudah menjadi lembaga amil yang tercatat memiliki 1.105 donatur pada 2022. Pada hasil penelitian dijelaskan bahwa donator tersebut terdiri dari 916 donatur dari tabung kebaikan, 53 orang tua asuh, dan 136 donatur sedekah umum. Selain itu terdapat 4 program yaitu program pendidikan seperti santunan anak yatim,

dan saat ini sedang proses pembangunan rumah saleh. Selain itu ada program dakwah dengan kegiatan seperti pemberian santunan untuk da'i, memuliakan guru ngaji (pemberian *bisyaroh*), dan pendampingan para narapidana di Lapas Nusakambangan Program sosial ekonomi terdapat kegiatan bedah rumah, sedekah spontan, berbagi sembako, dan sedekah rutin. Dan program kesehatan, kegiatannya adalah menyediakan rumah singgah untuk pasien yang berada di Yogyakarta, menyediakan ambulan dan pendamping pasien. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus meneliti pada manajemen pendistribusian dana sedekah pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dalam upaya mensejahterakan masyarakat Kota Cilacap. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah berfokus pada fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama melakukan penelitian pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dinda Sukma Damayanti (2020) dengan judul *Penerapan Fungsi Pengorganisasian Yayasan Baitul Maal (YBM) PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat*. Pada hasil penelitian menunjukan bahwa Yayasan Baitul Maal PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara adalah sebuah lembaga pengelola zakat dalam naungan PT PLN yang bertujuan untuk menghimpun dana zakat, infaq, sedekah, serta wakaf dari pegawai PLN, masyarakat dan dana lainnya. Manajemen Yayasan Baitul Maal telah optimal dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pada penghimpunan, pendayagunaan dan pendistribusian melalui berbagai program yang telah dijalankan lembaga zakat tersebut. Namun dalam penerapan manajemen pengorganisasian masih kurang dan belum menerapkan operasional prosedur pada pembagian kerja secara maksimal. Pada proses pendistribusian, pengelolaan dan pendayagunaan zakat yang dilakukan oleh Yayasan Baitul Maal ini memiliki standar operasional

prosedur yang menunjuk pengurus sebagai sasaran pelaksanaannya. Namun ketika diterapkan pada lapangan tugas dan tanggung jawabnya masih kurang dalam menerapkan SOP yang telah ditentukan. Hal tersebut merupakan faktor penghambat dalam penerapan fungsi organizing pada yayasan, ini disebabkan karena tipe kepemimpinan *laizes faire* yang tidak menginstruksikan sehingga bawahannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pola kerjanya sendiri. Perbedaan penelitian ini dengan yang sedang penulis teliti adalah obyek penelitiannya. Pada penelitian ini obyeknya adalah pengelola zakat pada Yayasan Baitul Maal PLN unit induk wilayah Sumatra Utara, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan obyeknya adalah pengurus pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC). Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis adalah kesamaan secara umum terutama persamaan dalam penggunaan metode penelitian kualitatif.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam pembahasan penelitian, maka penulis menyusun dalam sebuah sistematika penulisan. Secara umum penulisan sistematika pembahasan penelitian terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

Bab I berisi tentang latar belakang masalah dari penelitian, yang bertujuan untuk menjelaskan dan memaparkan hal pokok yang menjadi permasalahan dan pentingnya penelitian mengenai fungsi pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kinerja, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang teori berupa penjelasan tentang fungsi pengorganisasian, unsur-unsur pengorganisasian, langkah pengorganisasian, konsep pengorganisasian, dan pengertian kualitas kinerja.

Bab III berisi tentang metode penelitian yang digunakan peneliti yang berupa deskripsi obyek penelitian, informan penelitian, penyajian data, dan teknik analisis data.

Bab IV berisi tentang pemaparan hasil penelitian serta sajian analisis data meliputi gambaran umum lokasi penelitian, analisis penerapan fungsi pengorganisasian pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, kualitas kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, serta analisis hasil penelitian.

Bab V berisi tentang penutup dan kesimpulan mengenai hasil dari penelitian serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengorganisasian (*Organizing*)

1. Pengertian Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu proses penyusunan struktur organisasi yang berkaitan pada penetapan pengelompokan tugas ke dalam divisi-divisi serta pengalokasian sumber daya sehingga dapat meraih tujuan-tujuan yang strategis. Organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organon*” yang memiliki arti sebagai anggota, badan, alat atau bagian.¹⁵ Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang kedudukannya sangat penting dalam suatu organisasi. Fungsi ini memiliki hubungan yang erat dengan fungsi perencanaan. Dan sebelum melakukan pengorganisasian, fungsi perencanaan harus dilaksanakan terlebih dahulu. Dalam suatu pengorganisasian terdapat dua aspek penting yaitu aspek perilaku dan susunan unit kerja dalam organisasi. Aspek perilaku mencakup dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi, dan bagaimana cara berinteraksi dengan baik. Adapun aspek pada susunan unit kerja mencakup pada spesialisasi pekerjaan, koordinasi, pembagian kerja, dan tanggungjawab. Organisasi dalam pandangan islam secara tidak langsung adalah menuntun manusia agar hidup dalam struktur yang tertata dan menjaga hubungan antar sesama dengan baik.

Pengertian pengorganisasian menurut Siagian adalah keseluruhan pengelompokan anggota, tugas, wewenang, dan tanggung jawab sehingga tercipta sebuah organisasi yang bisa dijalankan sebagai suatu kesatuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan pengorganisasian merupakan suatu proses pengelompokan, penentuan, dan pengaturan macam-macam kegiatan

¹⁵ Agustina Reni, “Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Nilai-Nilai Keagamaan Remaja Islam Masjid Fatahillah Desa Tambah Rejo Barat Kecamatan Gadingrejo” (Diploma, Uin Raden Intan Lampung, 2023), Hal.11

yang diperlukan untuk mencapai tujuan, memposisikan anggota pada setiap kegiatan, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan tugas dan wewenang yang ditugaskan kepada setiap individu.¹⁶

Pada hakikatnya, selain menjadi alat manajemen dan administrasi, organisasi bisa dipandang melalui 2 sisi, yang pertama, organisasi dapat dijadikan sebagai wadah dimana terjadi berbagai kegiatan. Dalam hal ini, organisasi menjadi sebuah wadah untuk melaksanakan kegiatan manajemen dan administrasi, maka organisasi perlu membuat struktur organisasi yang kompleks sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua, organisasi dapat dipandang sebagai proses interaksi antar anggota. Didalam organisasi terdapat dua macam hubungan yaitu hubungan formal dan informal. Hubungan formal merupakan suatu hubungan antar anggota yang telah ditetapkan pada dasar hukum pendirian organisasi serta pada susunan hierarki yang ada pada organisasi tersebut. Sebaliknya pada hubungan informal adalah hubungan antar anggota yang tidak ditetapkan dalam dasar hukum pendirian dan tidak tergambar pada struktur organisasi.

Dalam lingkup pengorganisasian, ada dua pengertian yaitu *organization* yang merupakan kata benda dan *organizing* yang berarti kata kerja yang menjurus pada aktivitas yang disusun secara sistematis. Berikut pengertian Pengorganisasian (*organizing*) menurut para ahli :

- a. Terry : Pengorganisasian adalah kegiatan dasar manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan sukses.
- b. Stoner : Pengorganisasian merupakan suatu pola hubungan dimana anggota dibawah manajer untuk mengejar tujuan bersama.

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta:Bumi Aksara,2011),Edisi Revisi, hal. 118

- c. R.E. Freeman dan Daniel Gilbert, Jr : Pengorganisasian merupakan dua orang atau lebih yang bekerjasama pada cara yang tersusun untuk mencapai sejumlah sasaran yang spesifik.¹⁷

Dari pemaparan tersebut, intisari dari definisi organisasi adalah proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan pengorganisasian yaitu proses pembagian kerja menjadi lebih rinci, membebaskan tugas tersebut pada individu sesuai dengan kapasitasnya, dan mengkoordinasikan agar dapat mencapai tujuan secara efektif.

2. Komponen dan Tujuan Pengorganisasian

Dalam proses pengorganisasian diperlukan kerjasama sebagai penunjang sistem kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan bersama dengan melalui 4 komponen pengorganisasian (*work, employes, relationship, environment*).¹⁸ Empat unsur tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan (*Work*)

Pekerjaan merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang berasal dari tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini dibagi menjadi 2 aspek yaitu pembagian dan pengelompokan kerja, serta spesifikasi pekerjaan. Sehingga melalui fungsi ini kelompok kerja yang didasarkan pada pekerjaan akan berjalan secara efisien.

b. Pegawai (*Employes*)

Pegawai merupakan setiap individu yang memanfaatkan kemampuan dan tenaganya untuk diberi tugas pada bagian tertentu dari semua pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan peran penting yang sangat berpengaruh, karena berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan

¹⁷ S. Setiawan, *Theory Of Everything*, (Yogyakarta: Andy Offset, 1991), hal. 75

¹⁸ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta, P.T Bumi Aksara, 2004), hal. 84

oleh kualitas kerja, produktifitas kerja, loyalitas pegawai dan disiplin kerja.

c. Hubungan (*Relationship*)

Hubungan dalam hal ini merupakan kepentingan dasar dalam pengorganisasian. Hubungan yang harus dibangun dalam sebuah organisasi yaitu hubungan antara karyawan dan pekerjaan, interaksi antara anggota satu ke anggota yang lain, dan antara unit kerja yang berbeda. Dengan adanya suatu kesatuan dan keselarasan akan meminimalisir terjadinya permasalahan dalam pengorganisasian.

d. Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan merupakan kondisi atau komponen yang terdapat pada suatu organisasi yang meliputi lingkungan eksternal seperti segala sesuatu diluar organisasi yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung, adapun lingkungan internal adalah seluruh sumber daya manusia dan fisik yang mempengaruhi organisasi meliputi pimpinan dan pegawai.

Dalam manajemen fungsi pengorganisasian adalah proses mengatur tugas, wewenang, tanggung jawab dan tugas pada setiap anggota yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Proses ini tidak hanya mengatur setiap individu saja, melainkan mengatur semua sumber daya pada organisasi seperti waktu, mesin, uang, dan lain sebagainya. Tujuan dari pengorganisasian yaitu agar pelaksanaan tugas masing-masing dilakukan secara efektif. Dengan adanya pengklasifikasian tugas diharapkan setiap individu dapat mengembangkan keterampilannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.¹⁹ Fungsi pengorganisasian memiliki beberapa tujuan antara lain :

a. Memudahkan koordinasi antar divisi dalam suatu lingkup

¹⁹ Fadhli Muhammad, Manajemen Organisasi, (Bandung, Ciptapustaka Media Perintis, 2013), hal. 33

- b. Mempermudah pembagian tugas sesuai dengan kebutuhan pada organisasi
- c. Membantu mengidentifikasi apa yang harus dilakukan setiap individu
- d. Memudahkan pengawasan
- e. Mengimplementasikan manfaat spesialisasi dengan baik
- f. Mengatur anggaran yang dibutuhkan [ada organisasi
- g. Mewujudkan keharmonisan antar anggota

Agar fungsi pengorganisasi dapat berjalan dengan efektif, maka diperlukan beberapa tinjauan supaya seorang manager dapat melakukan tindakan sesuai dengan keputusan yang sudah ditetapkan. Awal mula penetapan prinsip manajemen adalah pada abad 19 hanya terdapat sedikit model, metode dan alat manajemen untuk mengatur hal tersebut sehingga organisasi pada saat itu sangat memerlukan pengelolaan yang lebih baik.²⁰ Prinsip-prinsip pengorganisasian yang menjadi pedoman dalam manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Kekuasaan dan Tanggung jawab

Dalam organisasi harus terdapat pola kekuasaan dan tanggungjawab agar suatu wewenang atau hak untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Tanggung jawab dari kinerja perlu ditetapkan perjanjian atas otoritas yang ada.

- b. Disiplin

Salah satu prinsip yang harus dimiliki pada saat melaksanakan proses pengorganisasian adalah disiplin karena menjadi hal yang sangat berpengaruh pada keberlangsungan organisasi. Tidak hanya disiplin soal waktu, namun bagaimana cara memanfaatkan dengan baik prosedur yang telah ditetapkan.

- c. Keterpaduan Arah

²⁰ Malayu Haibuan, Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah , hal. 120

Setiap anggota harus dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Walaupun mereka mengerjakan tugasnya sesuai dengan bidangnya yang tentunya berbeda dengan yang lain namun tetap saling berkaitan dan memiliki tujuan yang sama.

d. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah perlu diterapkan pada suatu organisasi. Dimana pimpinan berhak memerintah dan mengatur kepada bawahannya dan bawahannya harus menaati dan melaksanakan apa yang ditugaskan dari pimpinan

e. Subordinasi Kepentingan

Pengertian subordinasi kepentingan adalah lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan hal yang lain. Prinsip ini mengutamakan tujuan umum organisasi daripada kepentingan divisi masing-masing. Seperti yang sering terjadi ketika setiap anggota divisi memiliki pemikiran sendiri untuk mengembangkan idenya, namun pemikiran tersebut tidak sejalan dengan tujuan awal dari organisasi, maka sebaiknya ide tersebut tidak perlu direalisasikan. Karena untuk menghindari perubahan-perubahan yang berbeda dengan tujuan yang sudah direncanakan.

f. Sentralisasi

Prinsip ini merupakan salah satu prinsip yang berhubungan dengan kesatuan perintah dan memfokuskan kekuasaan pada satu titik bagian tingkat teratas. Semua perintah bukan berawal dari divisi, melainkan dari pimpinan. Maka dari itu diperlukan sentralisasi kekuasaan agar merujuk pada manager sebagai penguasa dari berbagai hak dan wewenang.

g. Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas segala kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi bisa berupa finansial langsung seperti komisi, upah, bonus, dan finansial tidak langsung yang meliputi uang pensiun, bantuan sosial, asuransi dan lain-lain yang menjadi hak karyawan. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya anggota, jadi imbalan yang diberikan kepada anggota harus layak sesuai kapasitas yang mereka kerjakan agar tidak menimbulkan efek negatif terhadap organisasi tersebut.

h. Keteraturan

Keteraturan merupakan ketertiban dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Setiap anggota harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan divisinya secara tertata agar efeknya akan baik bagi organisasi.

i. Inisiatif

Inisiatif merupakan pemikiran yang muncul dan penampungan gagasan dan mengimplementasikan gagasan tersebut agar berguna bagi organisasi.

j. Rantai Kekuasaan

Rantai kekuasaan adalah tingkat kedudukan seseorang pada organisasi. Pengaruh kekuasaan tersebut ditentukan oleh skala kebutuhan perusahaan.

k. Stabilitas Hubungan Kerja

Prinsip ini menjadi peran penting dalam pengorganisasian. Manajemen pada sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk pengawaasan hubungan antar anggotanya agar senantiasa terjalin hubungan yang baik. Karena jika salah satu dari anggota terjadi perseteruan maka pekerjaan mereka tidak berbuah maksimal.

l. Keadilan

Prinsip ini juga sangat penting dalam organisasi. Berdasarkan teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan kerja didapatkan pada saat kondisi kerja memperlakukan keadilan atau dapat dikatakan kesetaraan atas hak masing-masing anggota dalam bekerja sama sehingga bisa saling membantu.

m. Team Work

Kerja sama yang baik dalam tim merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam organisasi. Bagaimana agar para anggota dapat melakukan hubungan yang baik agar dapat mencapai kesuksesan secara maksimal.²¹

Prinsip-prinsip ini dibutuhkan oleh seluruh organisasi dengan tujuan agar keberlangsungan segala kegiatan yang ada pada organisasi berjalan secara efektif dan efisien serta dapat memudahkan dalam pencapaian target atau memaksimalkan kinerja anggota.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menurut Stoner dan Wankell dalam buku yang berjudul Pengantar Manajemen H.B. Siswanto mengungkapkan bahwa struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antar posisi dan bagian komponen pada suatu perkumpulan (*Organizational structure can defined as the arrangement and interrelationship of the component parts and posiyion of a company*). Pada struktur organisasi terdapat pembagian kerja yang spesifik dan terdapat beraneka macam aktivitas yang dihubungkan sampai batas tertentu serta menunjukkan tingkat spesialisasi kegiatan. Pada struktur organisasi juga menunjukkan bagaimana hubungan pelaporannya seperti halnya struktur otoritas organisasi dan hierarki. Dalam hal ini, struktur organisasi bertujuan agar dapat mengkoordinasikan hubungan dengan lingkungannya.²²

²¹ Hikmat, Strategi Pemberdayaan Masyarakat, (Bandung: Humaniora Utama press, 2010), hal. 19

²² H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 85

Husaini Utsman membagi organisasi berdasarkan tipe strukturnya menjadi 4 tipe yaitu sebagai berikut:

a. Struktur organisasi bentuk garis (*Line organization*)



Gambar 1

Bentuk organisasi seperti gambar di atas bisa disebut juga bentuk jalur, lurus dan militer. Bentuk struktur organisasi tertua sejak masa perkembangan industri yang diciptakan oleh Henry Fayol.

b. Struktur organisasi bentuk *line* dan *staf*

Bentuk struktur ini merupakan bentuk *line* dan fungsional. Bentuk tersebut diimplementasikan kepada organisasi yang lebih besar, yang menyediakan tenaga spesialis dengan memberikan saran-saran teknis terhadap unit operasional yang biasa disebut "*staff personel*"

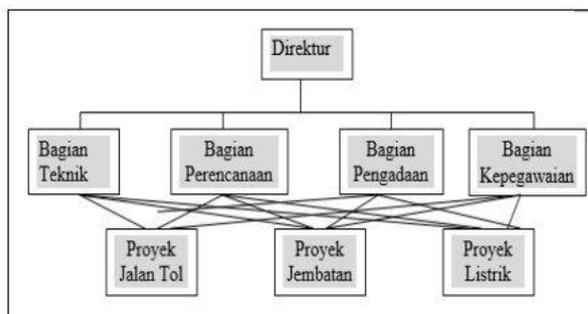


Gambar 2

c. Struktur organisasi bentuk fungsional

Bentuk ini menunjukkan bahwa dimana kekuasaan pimpinan diberikan kepada beberapa pejabat yang memimpin dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Bentuk tersebut tidak terlalu menekankan

pada struktural namun lebih dominan terhadap sifat dan fungsi yang harus dilaksanakan.



Struktur Organisasi Fungsional

Gambar 3

4. Proses Pengorganisasian

Dalam proses pengorganisasian terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh ahli diantaranya adalah *The Fusion Theory* (Teori Fusi). Teori ini berisi tentang sebuah organisasi yang berusaha untuk mengedepankan proses sosialisasi dan proses personalisasi. Teori fusi ini berawal dari kesadaran Bakke terhadap minat seseorang yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Menurut pendapat Bakke, organisasi pada tahap tertentu bisa mempengaruhi seorang individu. Selain itu, individu juga mempengaruhi suatu organisasi yang kemudian memunculkan ciri khas pada organisasi tersebut.²³

Dalam melakukan pengorganisasian terdapat empat bagian yang dijadikan dasar diantaranya yang harus dilakukan pada awal pengorganisasian adalah pembagian kerja, setelah itu pengelompokkan pekerjaan, dan menentukan relasi antara departemen dan mengkoordinasikan bagian-bagian tertentu. Berikut penjelasannya :

a. Pembagian Kerja (*Division Of Work*)

Pembagian kerja yaitu proses spesialisasi pekerjaan, menguraikan tugas, hubungan pekerjaan, dan kondisi pekerjaan

²³ Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, Ghina Nisrina, *Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi*, Volume 3, Issue 3, Januari 2022, 289, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>

menjadi lebih spesifik. Namun sebenarnya, pembagian kerja merupakan semua pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu menjadi beberapa tahapan, dan setiap pekerjaan diselesaikan oleh individu yang berbeda. Menurut pendapat Wahyu Ilahi dan M. Munir pembagian kerja merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang individu menjadi lebih baik apabila pekerjaan tersebut diuraikan menjadi sejumlah langkah dan diselesaikan oleh individu yang berbeda.

Pada proses perencanaan, pembagian kerja untuk mencapai tujuan tentunya sudah ditentukan. Semua pekerjaan atau aktivitas yang sudah direncanakan tersebut perlu dibuat lebih rinci agar dapat mempermudah bagian pelaksanaannya. Seluruh pekerjaan dan aktivitas disederhanakan menjadi lebih spesifik dimana setiap individu akan mendapatkan tugas sesuai dengan bagiannya.²⁴ Dalam pembagian kerja diperlukan adanya penyesuaian antara jenis pekerjaan dan kemampuan yang akan dibebankan kepada anggota, selain itu harus disertai dengan adanya prosedur untuk pekerja yang ditugaskan. Pembagian kerja dalam sebuah organisasi adalah proses yang mutlak harus ada sehingga menghasilkan *job description* dan divisi-divisi sampai bagian terkecil dalam organisasi. agar tidak terjadinya tumpang tindih antara kegiatan satu dan yang lain. Pembagian tugas perlu ditetapkan susunan organisasi, tugas dan wewenang masing-masing divisi, hubungan-hubungan masing-masing divisi.²⁵

b. Pengelompokan Pekerjaan (*Departementalisasi*)

²⁴ Sahrul Hudanpm, "Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Harusholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat" (T.T.), 121.

²⁵ Fitri Nurjanah Sasika Rani, "Fungsi Pengorganisasian Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'in Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan" (Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 24.

Pengelompokan pekerjaan adalah usaha membagi suatu pekerjaan menjadi kelompok-kelompok dalam unit yang dapat dikelola dengan baik supaya kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan bisa dikerjakan bersama. Departementalisasi tegambar pada struktur formal dan ditunjukan oleh sebuah bagan organisasi. Proses ini merupakan penentuan bagian-bagian pada suatu organisasi yang bertanggung jawab atas jenis pekerjaan yang dikelompokkan berdasarkan beberapa faktor tertentu.

c. Penempatan Relasi Antar Bagian

Proses ini merupakan hubungan antar divisi pada suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan. Termasuk hubungan antar divisi (*horizontal*) maupun hubungan kepada pemimpin (*vertical*).

Dalam proses hierarki terdapat 2 konsep penting yaitu :

1. *Span of manajemen control*. Konsep ini berhubungan dengan jumlah anggota sebuah departemen yang bertanggungjawab kepada divisi bagian tertentu.
2. *Chain of command*. Menjelaskan bagaimana pembuatan batasan kewenang dan bagian apa yang ditugaskan untuk melaporkan suatu hal ke bagian yang sudah ditentukan. Konsep ini juga menjelaskan garis perintah pada suatu organisasi dari hierarki yang tertinggi menuju ke hierarki terendah.

d. Koordinasi (*Coordination*)

Koordinasi merupakan kerjasama antar bidang pada suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Tanpa proses ini, semua kegiatan yang dikerjakan oleh setiap bidang dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pada suatu organisasi dianjurkan untuk mempunyai mekanisme hubungan yang harmonis, saling tolong menolong, terdapat keadilan, serta toleran satu sama

lain.²⁶ Perintah ini sudah terdapat dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang berisi tentang tuntunan untuk saling menolong, dan berbuat kebaikan dalam melaksanakan kegiatan apapun.

B. Kualitas Kinerja

1. Pengertian Kualitas Kinerja

Berdasarkan teori sumber daya manusia, kinerja adalah hasil dari pencapaian yang telah dilaksanakan dan dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil pencapaian individu secara menyeluruh selama menjalankan tugas pada periode tertentu dengan bermacam-macam kemungkinan seperti pada standar hasil kerja, sasaran ataupun kriteria yang sebelumnya telah ditentukan dan sudah disepakati bersama. Kata kinerja menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* adalah terjemahan dari *performance*. Yang berasal dari kata “*to perform*” yang berarti melaksanakan, melakukan, atau menjalankan.²⁷

Pegawai adalah subjek yang menjalankan tugas-tugas dalam organisasi yang memberikan penetapan sepenuhnya kepada pengalaman serta kecakapan pegawai dan termasuk alat vital dalam pengorganisasian. Hubungan dalam pengorganisasian merupakan hal yang sangat penting seperti hubungan antara pekerjaan dengan pegawai, interaksi antar pegawai, dan lain-lain. Hubungan yang baik akan menciptakan keselarasan dan kesatuan sehingga dapat meminimalisir persoalan yang terjadi dalam organisasi.²⁸ Kinerja atau prestasi merupakan catatan dari hasil yang didapatkan melalui kegiatan yang

²⁶ Fathor Rachman, “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadith,” *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (11 Desember 2015): 315, <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ulumuna/article/view/1628>.

²⁷ Tatiek Nurhayati dan Ahmad Darwansyah, “Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 14, no. 1 (1 Januari 2013): hal. 3, <https://doi.org/10.30659/ekobis.14.1.1-16>.

²⁸ Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, dan Ghina Nisrina, “Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 3 (1 Januari 2022): 290, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.

dilakukan pada jangka waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh pimpinan pada kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yang merupakan hasil kerja yang diperoleh dari segi ketelitian, ketepatan serta keterampilan.
- b. Kuantitas kerja yaitu perolehan hasil kerja dari segi kecepatan pada penyelesaian tugas serta bagaimana hasil tugas-tugas yang sudah dikerjakan.
- c. Kerjasama merupakan kemampuan individu dalam bekerjasama dan berpartisipasi dengan anggota lain dalam penyelesaian tugasnya.
- d. Tanggung jawab yang menunjukkan pada seberapa besar sikap karyawan dalam melakukan dan menerima pekerjaannya.
- e. Inisiatif yaitu adanya kemampuan untuk membuat sebuah keputusan yang baik dan semangat dalam proses melaksanakan pekerjaannya.²⁹

2. Indikator Kualitas Kinerja

Indikator kinerja merupakan bagian dari pengontrolan terhadap kinerja yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana penyajian yang diberikan kepada masyarakat dan perlu adanya tolak ukur yang menyatakan apakah kinerja yang dilaksanakan sudah bisa dikatakan baik atau buruk, sudah berjalan sesuai dengan diharapkan atau belum. Untuk dapat mengetahui atau mengukur kualitas layanan, terdapat beberapa unsur pada indikator kualitas. Menurut Hayat pada buku *Manajemen Pelayanan Publik* indikator kinerjanya adalah sebagai berikut³⁰ :

- a. Tujuan

²⁹ “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado | JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).,” 11 Januari 2020, 148,.

³⁰ Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017), Hal.

Tujuan merupakan suatu arah yang dituju atau bisa juga didefinisikan sebagai keinginan atau maksud yang dituju ke arah yang lebih baik yang ingin diwujudkan di masa yang akan datang. Dengan itu, bisa disimpulkan bahwa tujuan tidak dapat berdiri sendiri. Salah satunya dengan dukungan kinerja yang baik agar tujuan dapat tercapai di masa yang akan datang. Kinerja adalah faktor yang sangat mendukung sebagai petunjuk arah bagi suatu tujuan yang hendak dicapai oleh individu, organisasi maupun kelompok.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran pencapaian terhadap tujuan yang diinginkan. Standar menjadi sebuah tolak ukur untuk memastikan bahwa kinerja berjalan dengan baik atau tidak. Standar tujuan sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan menjadi barometer tuntasnya sebuah pekerjaan, tercapainya tujuan, atau menjadi indikator yang menunjukkan bahwa kinerja yang dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan *feedback* atau hasil yang ditimbulkan berbalik kepada tujuan yang sudah dilaksanakan dan menjadi sebuah rangsangan untuk bertindak kepada sesuatu yang lebih lanjut. Bisa pula diartikan sebagai bahan yang diperoleh dari penerapan suatu kegiatan yang dapat diperbaiki dalam tindak lebih lanjut. Umpan balik juga memiliki makna yang berarti tanggapan dari sebuah pengamatan sebagai hasil kelakuan dari individu terhadap individu lainnya.³¹

Hasibuan mengemukakan bahwa dimensi kualitas kinerja diarahkan pada beberapa aspek sebagai berikut:

³¹ Hayat, Manajemen Pelayanan Publik, ..., hal. 76

- a. Hasil kerja, yaitu sejauh mana tingkat kualitas dan kuantitas yang pegawai berikan dengan bukti hasil kerja yang baik, salah satunya bisa dilihat dari bagaimana pengawasan dilakukan dan produktivitas organisasi.
- b. Pengetahuan pekerjaan adalah suatu tahapan yang penting mengenai tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang mempengaruhi terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu terkhusus pada hal penanganan masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental, merupakan tingkat kemampuan seseorang bagaimana orang tersebut bertindak dan berpikir ketika mendapatkan instruksi kerja dan bisa menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, merupakan suatu tingkat rasa semangat dalam bekerja, selalu berusaha memberikan sikap positif dan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, merupakan sikap yang diterapkan pegawai yang menyatakan ketaatan pada peraturan dengan melaksanakan dengan dengan baik mengenai tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu.³²

3. Sumber Daya Manusia

SDM merupakan suatu pemastian penggunaan keahlian seseorang secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi yang telah dirancang. SDM berbentuk manusia yang menjadi aktivis pada sebuah organisasi yang merupakan faktor terpenting dari suatu organisasi dan menjadi kunci keberhasilan pada perkembangan organisasi. SDM mempunyai 2 bagian, yaitu makro dan mikro.

³² Yuni Candra, Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kuranji, Volume 8, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2017, Hal.4

Pengertian SDM secara makro adalah warga dari suatu negara yang sudah melebihi usia angkatan kerja baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Adapun SDM secara mikro ialah seseorang yang bekerja serta menjadi anggota pada suatu perusahaan seperti buruh, tenaga kerja, pegawai, dan sebagainya.

Berikut adalah komponen SDM dalam mengembangkan dan mengelola usaha :

a. Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

Kualitas kerja adalah hasil yang bisa diukur dari efisien dan efektifitas suatu pekerjaan yang dijalankan oleh sumber daya manusia maupun yang lainnya dalam mencapai tujuan dengan baik. Adapun inovatif adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan keahlian dan kemampuan untuk menciptakan karya baru.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan hal yang harus ada pada seluruh kegiatan, karena sangat berdampak positif sehingga mengantarkan pada kehidupan yang lebih baik. Kejujuran harus diterapkan sejak dini agar terbiasa bersikap jujur dalam situasi apapun.

c. Kehadiran

Hal ini merupakan sebuah kewajiban karyawan yang harus dilaksanakan kecuali jika ada kepentingan lain yang harus dipertanggung jawabkan kepada yang bersangkutan. Sistem kehadiran biasanya sudah ditentukan dan diterapkan pada setiap bagian divisi.

d. Sikap

Dalam bekerja sangat dibutuhkan sikap yang positif pada segala permasalahan yang ada dan mencari solusi yang tepat secara kreatif dan inisiatif.

e. Keandalan

Keandalan dalam bekerja merupakan berusaha dalam melakukan ketaatan pada etika kerja dan moral serta mampu dalam meningkatkan karakter setiap individu seperti menjaga kepercayaan, serta keikhlasan hati dalam berkontribusi pada perkembangan perusahaan, dan mampu mengontrol diri dari pengaruh negatif.

f. Pengetahuan

Pengetahuan yang luas harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan bertanggung jawab pada pekerjaan. Jika terjadi masalah harus dihadapi dengan sikap bijaksana dan rasa tanggung jawab sehingga dapat terselesaikan secara maksimal.

g. Pemanfaatan waktu

Waktu adalah komponen yang paling sulit dalam mengelola dan harus menggunakan waktu secara efisien agar semua aktivitas dapat berjalan dengan terstruktur.³³

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kualitas kerja yang dilaksanakan oleh individu dalam jangka waktu tertentu agar menghasilkan barang dan jasa. Fungsi adanya perencanaan SDM adalah pembagian divisi pada sebuah perusahaan seperti tujuan, tugas, kemampuan dan keahlian. Dengan adanya faktor prediksi pada kecenderungan lingkungan bisnis yang aktif maka manajemen SDM tidak berisi kepastian. Suatu organisasi harus mampu memantau perkembangan zaman yang memungkinkan dapat mempengaruhi pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia.³⁴

Pada Al-Quran telah dijelaskan betapa pentingnya berorganisasi dan cara melaksanakan pengorganisasian. Dengan ini menunjukkan

³³ Putri, Maharani, Dan Nisrina, "Literature View Pengorganisasian," 292.

³⁴ Putri, Maharani, and Nisrina, 294.

bahwa betapa istimewanya Al-Quran yang telah memberikan pedoman kepada para umat terkhusus kepada para pemimpin sebuah organisasi.³⁵

Pada kajian menurut ekonomi islam, terdapat beberapa kriteria proses rekrutmen sebagai berikut³⁶ :

a. Kecakapan

Pegawai harus mempunyai kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Tenaga kerja harus mempunyai keterampilan dan keahlian yang bisa meningkatkan keuntungan suatu perusahaan. Dalam islam diperintahkan kepada seluruh umat muslim untuk menjunjung tinggi hasil pekerjaan yang cakap dan melaksanakan semua pekerjaan dengan sempurna dan tanggungjawab.

b. Kesehatan

Kesehatan meliputi fisik dan moral yang sangat erat hubungannya dengan kecakapan individu. Seseorang yang kuat pasti akan lebih cakap dibanding dengan pekerja yang lemah. Seperti yang telah dipaparkan pada QS. Al-Qashash ayat 26 yang mengandung makna bahwa kekuatan fisik meliputi kejujuran dan kesehatan yang merupakan sifat yang harus dimiliki oleh pekerja yang cakap.

c. Akal pikiran baik

Seorang pekerja mampu mengembangkan gagasan atau idenya untuk mengembangkan perusahaannya melalui akal pikiran yang jernih. Pikiran yang sehat merupakan upaya individu dalam memutuskan segala sesuatu yang dihadapi dengan bijaksana. Hal ini telah dijelaskan didalam Al-Quran surat Yusuf ayat 55 yang berisi bahwa dalam islam sangat mementingkan akal pikiran yang baik yang merupakan alat yang diberikan Allah SWT untuk umat

³⁵ Rachman, "Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadith," 317.

³⁶ Kadarman, Jusuf Udaya, Pengantar Ilmu Manajemen (Jakarta : Gramedia Graha Utama,1991), hal. 63

manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk lainnya. Dengan menggunakan akal pikiran yang baik maka manusia akan lebih mampu meningkatkan dan mengembangkan derajat kehidupan sebuah perusahaan.

Agama Islam adalah agama yang memberikan berkah, rahmat, dan kesejahteraan bagi seluruh umat manusia. Maka dari itu, dasar dari pengelolaan perusahaan sudah pasti berpedoman dari prinsip tersebut seperti halnya pengelolaan SDM dan terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

- a. Bekerja merupakan sesuatu yang mulia. Pada suatu saat, *Rasululloh SAW* pernah mencium tangan sahabat ketika beliau sudah mengetahui bahwa lelaki tersebut mempunyai badan yang hitam karena dia merupakan pekerja keras sehingga beliau sangat simpati kepadanya.
- b. Bekerja merupakan tujuan untuk kesejahteraan bersama. *Khalifah Sayyidina Ali r.a* suatu ketika pernah berkata bahwa dia pernah mendapati *Rasululloh SAW* sedang lapar dan dia bekerja agar bisa membelikan makanan untuk beliau. Dia bekerja sebagai pembersih lumpur di kebun orang Yahudi luar Madinah dengan mengangkat 17 ember air sehingga mendapatkan 17 kurma. Dari hal tersebut, telah memberikan dasar yang kuat untuk semua anggota bahwa diperlukan adanya pemikiran untuk kesejahteraan bersama dan kemuliaan dihadapan alloh apabila kita bekerja dengan tekun.³⁷

³⁷ Teguh Suropto, " Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume II, No.2 Desember 2012, Hal. 247

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan data yang dikembangkan sehingga memperoleh pengetahuan dengan menggunakan tatacara yang terpercaya.³⁸ Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis metode penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk menganalisa fenomena yang telah terjadi di lapangan secara alamiah. Selain itu, metode kualitatif menekankan proses interaktif komunikasi dengan cara terjun langsung untuk mendapatkan data dan mampu meneliti fenomena pada lingkungan tersebut.

Penelitian ini juga melakukan pengamatan dan penjajahan riset serta analisis pendekatan induktif. Bertujuan untuk mempermudah peneliti memperoleh data serta gambaran mengenai proses pengorganisasian. Menurut Boygan dan Taylor penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif yang berupa perkataan yang tertulis atau perkataan dari orang-orang serta perilaku yang diamati. Maka dari itu penggunaan metode pendekatan kualitatif pada penelitian ini yaitu dengan mencocokkan antara teori yang berlaku dengan realita yang menggunakan metode deskriptif. Peneliti menggunakan metode kualitatif atau studi lapangan agar bisa mengetahui lebih dalam mengenai proses pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

B. Subjek dan Objek Penelitian

³⁸ Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Cet.2 (Jakarta:Bumi Aksara 2009), hal. 41

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan suatu hal, tempat yang dilibatkan atau informan yang dituju peneliti dalam memperoleh sumber informasi. Pada pendekatan kualitatif biasanya menggunakan unit analisis dari individu atau perorangan. Agar dapat memperoleh informasi yang diharapkan, sebaiknya peneliti terlebih dahulu menentukan siapa saja yang akan menjadi informan untuk dimintai informasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pengelola dan pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dan masyarakat yang mendapatkan bantuan.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini, permasalahan yang diteliti adalah manajemen pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap yang bertempat di jalan Sulawesi, Puri Tanjung Intan No.B2, Kelurahan Gunung Sumping, Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mulai melakukan penelitian pada bulan Maret 2023 yang diawali observasi penelitian hingga selesai.

D. Sumber Data

Data dari penelitian ini diperoleh berdasarkan sumber data primer dan sekunder sebagai berikut :

1. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber utama yaitu melalui pengelola Gerak Sedekah Cilacap. Sumber data primer berasal dari informan yang diwawancarai, peneliti melakukan wawancara dengan Pak Miskam selaku Ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, Pak Haris Budi Setyawan selaku manajer Gerak Sedekah Cilacap, Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak sedekah Cilacap.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak luar seperti sumber informasi data-data dari yayasan, melakukan dokumentasi kegiatan atau saat wawancara, data laporan serta sumber buku-buku. Penelitian ini menggunakan data sekunder seperti data profil Gerak Sedekah Cilacap, laporan budgeting Gerak Sedekah Cilacap, dan jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.³⁹

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses pencarian data dalam keperluan penelitian yang dilaksanakan secara sistematis, ini merupakan hal penting dalam sebuah penelitian dan bertujuan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan serta pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung dengan mengarah pada kegiatan yang diperhatikan langsung secara akurat. Observasi dilaksanakan dengan disertai pencatatan terhadap setiap fenomena atau keadaan yang terjadi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis observasi terstruktur. Dalam pelaksanaan observasi metode yang digunakan adalah mengamati, melihat, serta merekam dan mencermati kejadian

³⁹ Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Sosial, (Surabaya: Erlangga,2001). hal, 12

dengan sistematis. Observasi terstruktur merupakan observasi yang dilaksanakan secara sistematis mengenai apa saja yang diamati serta waktu dan tempatnya.⁴⁰ Dan peneliti melakukan observasi melalui perilaku dan kinerja pengurus, kegiatan program dan lokasi yayasan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan informasi melalui pertemuan antara dua orang atau lebih dengan memberikan pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara langsung terhadap narasumber ataupun untuk bertukar ide dan informasi. Wawancara bisa juga diartikan sebagai tanya jawab atau percakapan yang dilakukan dengan bertatap muka antara penanya dan narasumber. Pada teknik ini pewawancara menggunakan memerlukan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk mempermudah proses pencatatan pada hasil pembahasan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara *semi structured* yang artinya menyimpulkan dengan garis besar mengenai pembahasan pokok pembicaraan. Pada awalnya pewawancara menanyakan beberapa hal yang sebelumnya sudah terstruktur.⁴¹ Peneliti melakukan wawancara dengan Pak Miskam selaku ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, Pak Haris Budi Setyawan selaku manajer Gerak Sedekah Cilacap, dan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap yang bertujuan agar mendapatkan informasi mengenai manajemen pengorganisian, program-program pendistribusian, serta data-data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi

⁴⁰ M. Junaidi Ghony dan Fauan Almansur, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Jokjakarta:Ar-Ruzz Media,2002), hal. 165

⁴¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktk*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2003), hal. 175

Dokumentasi merupakan catatan suatu peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi mempunyai kata dasar “dokumen” yang artinya sebuah surat penting yang sifatnya tertulis atau tercetak yang dapat digunakan sebagai bukti suatu keterangan. Dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya lain. Pada umumnya, penggunaan metode ini bertujuan untuk memperkuat hasil perolehan data pengamatan dan wawancara sehingga kebenaran yang didapat dapat dipertanggung jawabkan. Hasil dokumentasi yang dibutuhkan adalah pemberian bukti serta keterangan yang jelas dari sumber data yang dikutip. Tujuan penggunaan metode dokumentasi adalah untuk memudahkan dalam pencarian data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti agar mendapatkan data sekunder.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang digunakan setelah melaksanakan observasi dan wawancara, langkah yang dilakukan yaitu dengan mengorganisasikan data, menentukan pola, memilah, serta menentukan apa saja yang perlu disampaikan kepada orang lain. Menurut Noeng Muhadjir pengertian analisis data yaitu suatu upaya menata dan mencari catatan hasil dari observasi dan wawancara secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.⁴² Kemudian peneliti melakukan analisis terhadap perolehan data yang dari suatu objek penelitian. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu dengan metode deskriptif kualitatif dilakukan setelah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Maka dari itu, penulis menyusun data dengan informasi yang didapatkan agar mendapatkan gambaran jawaban dari perumusan masalah. Proses penelitian ini dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari beberapa sumber data seperti wawancara dan

⁴² Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif”, *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018, hal. 84

pengamatan serta data pendukung yang berupa dokumentasi, dokumen resmi, dan data yang dibutuhkan lainnya. Proses selanjutnya setelah menelaah data yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum hasil pengumpulan data menjadi konsep, tema, kategori. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan agar menghasilkan data yang sederhana berdasarkan hasil perolehan data di lapangan. Reduksi data disebut juga dengan proses membuang data yang tidak diperlukan agar hasil akhirnya berhasil diverifikasi dan tersusun dengan lengkap. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memudahkan memperoleh informasi yang bermakna dan memudahkan untuk menarik kesimpulan dari data yang terkumpul. Data yang diperoleh dari proses reduksi akan lebih spesifik.

Semakin lama penelitian dalam lapangan, maka perolehan jumlah data juga semakin banyak dan beragam. Oleh karena itu, data yang diperoleh justru semakin rumit dan kompleks sehingga dengan adanya reduksi data dapat memudahkan peneliti untuk menganalisis. Menurut pendapat dari Miles dan Huberman reduksi data merupakan sebuah bentuk analisis yang menggolongkan, menajamkan, membuang data yang tidak dibutuhkan, mengarahkan, mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa, sehingga dapat menarik kesimpulan final dan diverifikasi.⁴³

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap yang kedua setelah proses reduksi data. Menurut Sugiyono penyajian menyatakan bahwa dalam suatu penelitian kualitatif, langkah penyajian data dapat dilakukan dengan bentuk bagan, uraian singkat, *flowchart*, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Penyajian data dilakukan agar hasil dari reduksi

⁴³ Salmaa, "Reduksi Data."

terorganisasikan, dan tersusun sehingga mempermudah untuk dipahami. Pada proses ini, peneliti menyusun data sehingga dapat menyimpulkan informasi dan dapat menjawab masalah dalam penelitian. Jika proses penyajian data dilakukan dengan baik, maka hasil analisis kualitatif akan valid dan handal. Dalam langkah penyajian data, tidak hanya mendeskripsikan secara naratif, namun disertai dengan proses analisis sampai dengan proses menarik kesimpulan.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini adalah proses penarikan kesimpulan dari seluruh data yang didapatkan berdasarkan temuan sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan merupakan cara untuk memahami makna, pola-pola, keteraturan, alur sebab akibat, dan penjelasan. Hal yang dilakukan sebelum penarikan kesimpulan menurut pendapat Miles dan Huberman menyatakan bahwa proses analisis tidak bisa sekali jadi, namun harus interaktif diantara proses reduksi, penyajian data dan verifikasi selama waktu penelitan berlangsung. Setelah itu maka sudah dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil dari penelitian dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan adalah tahap terakhir dari pengolahan data dan kegiatan analisis data

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Gambaran Umum Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)

a. Profil Gerak Sedekah Cilacap

Yayasan Gerak Sedekah Cilacap merupakan organisasi kemanusiaan yang berdiri pada 23 Oktober 2014. Gerak Sedekah Cilacap berasal dari beberapa pengguna media sosial yang berkofrontasi melawan kemiskinan dengan tujuan membantu pemerintah dalam mensejahterakan warga Cilacap yang membutuhkan bantuan dan sampai saat ini berkembang menjadi lembaga kemanusiaan. Awal terbentuknya Gerak Sedekah Cilacap berasal dari pengguna Facebook yang merasa prihatin melihat salah satu warga Cilacap yang terkena penyakit kanker. Dengan hal itu, mereka akhirnya memutuskan untuk melakukan penggalangan dana melalui situs online.

Seiring berjalannya waktu, bantuan kepada penerima manfaat yang pertama sudah dilaksanakan, kemudian anggota dari Gerak Sedekah Cilacap mulai membuat platform atau postingan di media sosial guna menyebarkan pengajuan penerima manfaat. Dengan adanya perluasan informasi maka anggota Gerak Sedekah Cilacap semakin bertambah bukan hanya masyarakat Cilacap yang berada di dalam negeri, melainkan mereka yang berada di luar negeri juga turut serta bergabung ke dalam lembaga ini. Dan sampai saat ini Gerak Sedekah Cilacap memiliki koordinator wilayah yang tersebar seperti di Cikarang, Bandung, Karawang, Jakarta, Brunei Darussalam, Singapura, Taiwan, Jepang dan Hongkong. Seiring berjalannya waktu, Gerak Sedekah Cilacap resmi berakta notaris pada 04 Maret 2015 dan bernama sebagai Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Seperti yang

dipaparkan oleh Pak Haris selaku menejer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap pada saat wawancara.

“Gerak Sedekah Cilacap itu kan awalnya hanya kaya sebuah komunitas itu berawal dari media sosial facebook. Dimana disitu ada orang yang mengidap panyakit kanker. Terus ada beberapa orang yang mengajak yok galang dana yuk buat bantu. Nah dari itu terus terbentuklah suatu semacam komunitas terus dinamakan Gerak Sedekah Cilacap. Terus kemudian 9 tahun lalu berarti ya tahun 2014 pada tanggal 23 Oktober mulai diresmikan menjadi lembaga sosial Gerak Sedekah Cilacap didaftarkan ke Kemensos, jadi mulai resmi menjadi Yayasan Gerak Sedekah Cilacap itu dari tahun 2014 sampai saat ini sedang proses LAZ. Dan pada tanggal 4 Maret 2015 sudah resmi berakta notaris dan bernama sebagai Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Dan sampai saat ini Gerak Sedekah Cilacap mempunyai korwil yang tersebar seperti di Cikarang, Bandung, Karawang, Jakarta, Brunei Darussalam, Singapura, Taiwan, Jepang dan Hongkong. Penggalangan dana dilakukan secara online melalui donasi.gsc.or.id atau bisa offline melalui tabung kebaikan dll. Dan saat ini sudah ada 53 orang tua asuh, 916 tabung kebaikan, 136 donatur sedekah umum.”⁴⁴

Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah ada 1.105 donatur yang terdiri dari 53 orang tua asuh, 916 tabung kebaikan, serta 136 donatur sedekah umum. Gerak Sedekah Cilacap menggunakan metode offline dan online dalam pengumpulan dana. Secara offline, penggalangan dana Gerak Sedekah Cilacap dapat melalui donatur maupun melalui tabung kebaikan yang sudah tersebar di wilayah Kabupaten Cilacap. Adapun secara online, dapat melalui website donasi.gsc.or.id atau bisa juga pada gsc.or.id. Adapun media sosial yang aktif seperti Instagram, Youtube, Facebook, dan Tiktok.

b. Visi Misi dan Tujuan Gerak Sedekah Cilacap

Gerak Sedekah Cilacap (GSC) memiliki tujuan yang ingin dicapai yang tertuang dalam visi “Menjadi Lembaga Filantropi Profesional Dalam Mensejahterakan Masyarakat di Kabupaten

⁴⁴ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

Cilacap”. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, Gerak Sedekah Cilacap menjalankan misi sebagai berikut :

- a. Memfasilitasi kesejahteraan duafa di Kabupaten Cilacap
- b. Menjadi wadah silaturahmi warga Cilacap di seluruh dunia
- c. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insan

Tujuan dari Gerak Sedekah Cilacap yaitu pada bidang keagamaan, sosial dan kemanusiaan. Untuk sampai pada tujuan tersebut, Gerak Sedekah Cilacap melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai pada bidangnya sebagai berikut:

- a. Bidang Keagamaan
 - 1) Menyalurkan dan menerima amal zakat, sedekah dan infaq
 - 2) Studi banding keagamaan
 - 3) Melaksanakan syiar keagamaan
 - 4) Membangun sarana ibadah
- b. Bidang Sosial
 - 1) Penelitian pada bidang olahraga
 - 2) Poliklinik, rumah sakit, dan laboratorium
 - 3) Study banding
 - 4) Panti jompo, panti asuhan, dan panti wreda
 - 5) Menyelenggarakan dan menciptakan lembaga non formal dan formal
 - 6) Penelitian pada bidang ilmu pengetahuan
- c. Bidang Kemanusiaan
 - 1) Menyalurkan bantuan korban bencana alam
 - 2) Menyalurkan bantuan korban akibat perang
 - 3) Menyalurkan bantuan kepada fakir miskin dan tuna wima
 - 4) Menciptakan rumah singgah dan rumah duka
 - 5) Memberikan perlindungan konsumen
 - 6) Membantu melestarikan lingkungan

Gerak Sedekah Cilacap (GSC) memiliki tujuan yang ingin dicapai yang tertuang dalam visi “Menjadi Lembaga Filantropi Profesional Dalam Mensejahterakan Masyarakat di Kabupaten Cilacap”. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, Gerak Sedekah Cilacap menjalankan misi sebagai berikut :

1. Memfasilitasi kesejahteraan duaafa di Kabupaten Cilacap
2. Menjadi wadah silaturahmi warga Cilacap di seluruh dunia
3. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insan⁴⁵

c. Struktur organisasi Gerak Sedekah Cilacap

Menurut pendapat Heny G. Hodges yang mengutip dari sebuah buku yang berjudul Manajemen Karangan Hani Handoko menjelaskan empat jenis bagan organisasi seperti bentuk *piramid*, dengan bentuknya yang sederhana sehingga bentuk ini yang paling banyak digunakan karena jelas dan mudah dipahami. Yang kedua bentuk *vertical*, bentuk ini agak serupa dengan bentuk pyramid namun bagian vertical berbentuk tegak sepenuhnya yang bermakna pelimpahan kekuasaan mulai dari atas menuju ke bawah. Bentuk *horizontal* merupakan bagan yang digambarkan secara mendatar, yang berarti aliran tugas dan wewenang digambarkan dari kiri ke kanan. Selanjutnya adalah bentuk lingkaran. Bagan bentuk seperti ini sangat jarang digunakan dalam praktik pembuatan struktur. Bagan ini menjelaskan hubungan antara satu jabatan dengan jabatan lain.⁴⁶Berikut adalah hasil wawancara mengenai struktur organisasi dengan Pak Miskam selaku ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Untuk kepengurusan berarti ada pengurus yayasan dan pengurus harian. Kami menggunakan struktur kepengurusan yang vertikal ini yang dianggap sesuai dengan kriteria GSC. Untuk pengurus yayasan strukturnya ada ketua, sekretaris, bendahara, pengawas, terus ada pembina, diatasnya lagi ada

⁴⁵ Gerak Sedekah Cilacap, “Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan Gerak Sedekah Cilacap Tahun 2021-2026” (Cilacap, 2021)

⁴⁶ Indra Adnan, *Organisasi dan Manajemen* (Yogyakarta : Trussmedia 2013), hal. 109

dewan suro yaitu seluruh founder atau yang pertama-tama mendirikan Gerak Sedekah Cilacap. Dan keputusan tertinggi ada didewan suro. Kalo secara struktur pengurus yayasan ya tadi ada pembina, sebagai ketua pembinanya Pak Siswanto. Kemudian untuk pengurus yayasan ada ketua, saya, lalu ada sekretaris Mba Watisah, bendahara itu Mas Sigit, kemudian ada pengawas yaitu Mas Romli sama Ust Farhan. Itu untuk struktur yayasan. Kalo dewan suro dari pengurus yayasan ini ditambah ada beberapa orang lagi ada Ust, Sudarto, ada Umi, Kholil dan yang lain. Kemudian untuk pengurus harian ada menejer yaitu Mas Haris, terus strukturnya memang tidak dengan sekretaris bendahara namun langsung ke divisi-divisi ada program dakwah, kesehatan, pendidikan sama sosial ekonomi. Itu programnya. Kalo dibawahnya menejer itu ada accounting, marcom, ada admin, sama programmer.”⁴⁷

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menganalisis bahwasannya bagan yang dipakai dalam struktur organisasi Gerak Sedekah Cilacap adalah berbentuk vertikal. Bagan yang mudah dipahami dan sederhana yang sering digunakan pada organisasi lain. Dalam struktur tersebut terdapat garis vertical yang menunjukkan bahwa sifat instruksi dilakukan atasan kepada bawahan. Berikut adalah struktur kepengurusan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap:

Dewan Pengawas Syariah:

- Dr. Sudarto, LC,MPI
- H. Zakaria Abdullah

Dewan Pembina:

- Bagdo Tri Siswanto
- Bambang Setiyawan
- Hidayat Hariawan

Dewan Pengawas:

- Romi Angger Hidayat, S.E
- Farhan

Ketua : Bpk. Miskam, S.E

Sekretaris : Watisah

⁴⁷ Wawancara dengan Pak Miskam selaku Ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 07 Agustus 2023

Bendahara : Sigit Nursetyadi
 Manajer : Haris Budi Setyawan
 Administrasi : Sri Noviana Mukti, A.Md
 Program : M. Putra Yuda Agustian (Team Dhuafa Sehat: Ahmad Robbani Izzal, Suharto, Mapul, Sukram)
 Marcom : Kharisma Alfi Tiara, S.I.Kom (Dimas Chandra Effansa, M.Rizal Zulfa, Rizki Ananda P, Sultoni Romadhon, Yudistira Ramadhan Kalimasada, Catur Fajar)
 Keuangan : Kholifatun Mualliyah & Yulia Kusumastuti, S.Tp

Dari hasil wawancara, bisa dimengerti bahwa dalam susunan organisasi Gerak Sedekah Cilacap mempunyai struktur kepengurusan yayasan dan pengurus harian. Adapun pengurus yayasan terdiri dari dewan suro, pembina, pengawas, ketua, sekretaris, dan bendahara. Kemudian untuk pengurus harian dipimpin oleh menejer, dibawah pimpinan menejer ada admin, *accounting*, *marcom*, dan *programer*. Dan diikuti oleh divisi-divisi program dakwah, pendidikan, sosial ekonomi, dan kesehatan. Dalam hal ini, pelaksana kegiatan bertugas menjalankan kegiatan yang sudah dirancang atau diamanahi sesuai bidangnya masing-masing.

B. PEMBAHASAN

1. Pengorganisasian Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja

Pengorganisasian merupakan proses manajemen yang mencakup pembagian tugas maupun kelompok kerja pada suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi. Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan pada Bab II bahwasannya pengorganisasian bisa diartikan sebagai kegiatan seleksi tugas yang akan dilakukan, pembagian kerja untuk setiap pengurus, dan penentuan hubungan antar tugasnya masing-masing. Perkembangan, kemajuan, serta meningkatnya kualitas pada pengorganisasian Gerak Sedekah Cilacap merupakan keterlibatan tugas semua anggota dalam manajemen

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, pelaksanaan dari implementasi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pada Yayasan gerak Sedekah Cilacap sudah ditugaskan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Adapun analisis dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) yang berkaitan tentang suatu pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah sebagai berikut:

a. Pembagian Pekerjaan (*Division Of Work*)

Pengorganisasian mempunyai peran yang penting bagi Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC) dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus, karena dengan adanya pengorganisasian dapat memperjelas seluruh rincian tugas salah satunya dengan pembagian pekerjaan yang jelas. Sehingga dapat mempermudah pimpinan dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan terhadap tugas-tugas yang telah dibebankan kepada pengurus dan akan terhindar dari penumpukan tugas. Berikut adalah hasil dari wawancara kepada ketua yayasan mengenai pembagian kerja di Gerak Sedekah Cilacap.

“Tugas dan wewenang masing-masing pengurus. Sekali lagi karena kita masih awalnya yang spontanitas terus kemudian berkembang semakin besar terus kemudian ada aturan di Negara hukum Republik Indonesia dll, yang akhirnya kita mengikuti alur tersebut. Jadi sekarang sudah menjadi badan hukum, legal, diakui oleh negara, terus kemudian terkait tugas dan wewenang itu kita sambil belajar atau masih belajar. Ketua tugasnya apa, bendahara apa, sekretaris apa, terus pengawas apa. Tetapi secara garis besar sama seperti yayasan-yayasan yang sudah ada sebelumnya. Karena sekali lagi ya tadi pengurus yayasan ini kita semua masih belajar. Kita berusaha untuk sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan, namun sekali lagi yayasan ini masih mencari bentuk terbaik dan kita juga berusaha untuk efisien biaya operasional agar tidak terlalu besar. Jadi hal-hal yang masih bisa dihandle oleh karyawan dia masih bisa mengerjakan hal-hal diluar jobdesk nya. Fleksibel tapi tetap mempunyai tugas utama, tetapi bukan berarti kemudian setelah tugas utamanya selesai dia kemudian tidak mengerjakan hal yang lain. Contoh misalnya accounting, jelas pekerjaannya adalah

membuat laporan keuangan yayasan, tetapi accounting juga kita harapkan jika tugas utamanya sudah selesai jika GSC ada event seperti bagi sembako, atau santunan anak yatim, accounting juga ikut turun ke lapangan, ikut packing, ikut mencatat target-target yang akan disalurkan oleh GSC. Intinya tugas utama itu memang menjadi kewajiban tetapi diluar itu pekerjaan yang dia juga harus siap”⁴⁸

Berikut adalah tugas masing-masing divisi pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap :

1. Admin

- a. Membuat surat menyurat
- b. Membagikan transparasi kegiatan yang telah berjalan
- c. Mengkoordinasi setiap divisi, koordinator wilayah, dan kegiatan
- d. Mengelola database yayasan
- e. Membagikan postingan funding
- f. Share agenda kepada pengurus yayasan
- g. Share bukti transfer kepada pengurus yayasan
- h. Customer service atau front office

2. Accounting

- a. Pembayaran pajak ambulan
- b. Pembayaran BPJS
- c. Tanda tangan nota
- d. Menerima penerimaan semua program
- e. Memeriksa mutase disemua rekening
- f. Update rincian penerimaan setiap program
- g. Update perencanaan logostik
- h. Koordinasi dengan divisi program terkait pentasharofan program
- i. Update pemasukan per minggu untuk disampaikan ke tim

⁴⁸ Wawancara dengan Pak Miskam selaku ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 07 Agustus 2023

- j. Scan nota
 - k. Print dan mengarsip rekening
3. Program
- a. Peninjauan atau survey penerima manfaat
 - b. Monitoring eksekusi program
 - c. Diskusi mengenai program yang akan dilaksanakan
 - d. Merancang *packaging program*
 - e. Menentukan *timeline program*
 - f. Mengelola *budgeting program*
 - g. Merekap data penerima manfaat
4. *Marketing Communication*
- a. Monitoring program setiap bulan
 - b. Membuat konten harian
 - c. Menyebarkan konten
 - d. Bagi tugas *coppy writing* dengan program
 - e. Mendokumentasikan kegiatan
 - f. Merekam video kegiatan

Berdasarkan hasil wawancara dan data diatas, dapat dipahami bahwa pembagian tugas dan wewenang pengurus yayasan Gerak Sedekah Cilacap masih dalam tahap belajar dan diusahakan agar dapat dilaksanakan sebaik mungkin. Mengenai pembagian kerja pengurus, apabila dikerjakan secara maksimal untuk meningkatkan tercapainya tujuan dari lembaga maka akan lebih optimal untuk organisasi yang lebih maju. Dan pada prakteknya di lapangan semua pengurus saling bekerja sama menghandle pekerjaan lain tanpa meninggalkan tugas utamanya. Dengan adanya pembagian tersebut, pimpinan dapat mengontrol, mengorganisir, dan mengkoordinasi, kepada semua anggota agar tujuan dapat tercapai. Pembagian kerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah ada pembagiannya masing-masing, seperti komponen tugas dan kewajiban pengurus diatas saling

bersinergi dalam hal memajukan dan meningkatkan tujuan dari yayasan, sehingga semua pengurus sudah mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

b. Pengelompokan Pekerjaan (*Departementalisasi*)

Pengelompokan pekerjaan merupakan usaha mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan menjadi beberapa kelompok atas tujuan yang sama dan disatukan ke dalam suatu bagian atau departemen. Apabila pekerjaan sudah dispesialisasikan selanjutnya pekerjaan tersebut dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu. Seperti wawancara yang dilakukan dengan Pak Haris selaku manajer GSC.

“Jadi di GSC ada beberapa divisi untuk menentukan tugas-tugasnya. Yang pertama ada admin, program, keuangan, dan marcom. Jadi mereka bertugas sesuai tugasnya masing-masing tetapi harus koordinasi karena semua divisi berkesinambungan.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, pimpinan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah membagi tugas sesuai dengan bidang masing-masing pengurus dan dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dan pengelompokkan pekerjaan antar divisi sudah ada dan saling koordinasi karena semua divisi berkesinambungan. Berikut beberapa program yang sudah berjalan.

1. Program Dakwah

Program dakwah merupakan pendistribusian dana melalui bidang dakwah dan melalui program ini bisa menjadi terpeliharanya eksistensi ilam didunia ini. Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut.

“Ada beberapa program di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Program dakwah itu ada kajian ngapak yang rutin dilakukan setiap hari sabtu, rutin offline. Biasanya kajian ngapak dihadiri oleh relawan dan pengurus, tapi ada juga dari masyarakat sekitar yang ikut ngaji disini mba. Untuk materi yang dikaji sesuai ustadznya, biasanya tentang masalah-masalah keseharian, tauhid, fiqh dan lain-

lain. Bagi masyarakat yang ingin mengaji tapi tidak bisa datang langsung, bisa juga menonton pada akun youtube GSC. Ada juga kita memuliakan guru ngaji, program nya ditujukan untuk musyrif dan musrifah masyarakat setempat yang ngajarin ngaji di TPQ atau di rumah gurunya, dipelosok-pelosok yang mungkin kurang mampu, tapi tetap ngajarin anak-anak untuk mengaji seperti di daerah Kampung Laut. Dari kami memberikan bantuan seperti sembako dan beberapa jumlah uang. Nah, untuk program pendidikan, alhamdulillah kita lagi proses pembangunan rumah sholeh. Uang yang terkumpul berasal dari donatur untuk pembelian bahan-bahan bangunan. Nah rumah sholeh itu nantinya akan diaktifkan untuk TPQ, kegiatan masjid, kajian, dan insyaallah untuk pemberdayaan juga untuk anak setempat yang bertempat di wilayah Saliwangi Cilacap Utara. Ada juga beasiswa rutin yang diberikan biasanya tiap bulan atau tiga bulan sekali atau enam bulan sekali. Dana yang didapatkan berasal dari orang tua asuh. Jadi, siapapun yang bersedia menjadi orang tua asuh akan terlebih dulu diberi akad menjadi orang tua asuh minimal satu tahun. Setelah melebihi satu tahun mereka bebas memilih berhenti atau melanjutkan untuk menjadi orang tua asuh. Beasiswa ini diperoleh berdasarkan pengajuan dari relawan ataupun pihak yang berhubungan dan dilaporkan ke GSC. Nanti dari admin akan meminta data diri, kalau dinyatakan layak menerima bantuan pihak GSC akan menindaklanjuti”⁴⁹

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa program dakwah yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut :

a. Kajian ngapak

Kajian ngapak merupakan kajian yang diadakan pada hari Sabtu pagi oleh Gerak Sedekah Cilacap. Kajian ini dilaksanakan di kantor Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dan dan terbuka untuk umum. Saat ini mad’u dalam kajian ngapak hanya dihadiri oleh para relawan dan pengurus namun bagi masyarakat umum yang terkendala waktu bisa menonton

⁴⁹ Wawancara dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 28 Januari 2023

melalui aku Youtube Yayasan Gerak Sedekah Cilacap agar masyarakat bisa mengikuti secara fleksibel. Tema yang diangkat dalam kajian ngapak sendiri berupa tema yang universal atau dapat masuk ke semua golongan dan bersifat umum seperti ketauhidan, fiqh, memecah masalah-masalah yang musyqil dalam masyarakat, membayar zakat, dan lain sebagainya

b. Memuliakan guru ngaji

Pada kegiatan ini, pendistribusian dana sedekah diberikan kepada guru ngaji yang berada di daerah terpencil seperti Kampung Laut Cilacap atau di daerah pedesaan. Pemberian tidak hanya berupa uang namun ada juga paket sembako untuk membantu memenuhi kebutuhan pangan. Program dakwah memuliakan guru ngaji penerima manfaatnya adalah para guru ngaji dengan apapun kriterianya.

Tabel 1

Dakwah	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Jumlah
Kajian Ngapak									
Memuliakan Guru Ngaji	12	13	13	13	13	13	13	13	103
Total	12	13	103						

Berdasarkan data diatas, jumlah semua penerima manfaat program dakwah yaitu kegiatan memuliakan guru ngaji sebanyak 103 penerima. Untuk kegiatan kajian ngapak, rutin dilaksanakan setiap hari sabtu. Ditabel tidak dicantumkan karena kegiatan tersebut adalah bukan termasuk dari penerima manfaat, melainkan kegiatan mengaji rutin di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

2. Program Pendidikan

Pendistribusian dana sedekah Gerak Sedekah Cilacap dilaksanakan melalui program pendidikan yang berupa bantuan kepada untuk membantu memecahkan permasalahan pendidikan yang ada di Kabupaten Cilacap. Program pendidikan ini juga berusaha untuk menjadi implementator yang melibatkan komponen masyarakat untuk berkontribusi dalam pengembangan karakter anak-anak melalui pendidikan dan pelatihan informal. Berikut hasil wawancara kepada Mba Ana selaku admin yayasan mengenai Program pendidikan untuk pendistribusian dana sedekah melalui kegiatan seperti berikut.

“Nah, untuk program pendidikan, alhamdulillah kita lagi proses pembangunan rumah sholeh. Uang yang terkumpul berasal dari donatur untuk pembelian bahan-bahan bangunan. Nah rumah sholeh itu nantinya akan diaktifkan untuk TPQ, kegiatan masjid, kajian, dan insyaallah untuk pemberdayaan juga untuk anak setempat yang bertempat di wilayah Saliwangi Cilacap Utara. Ada juga beasiswa rutin yang diberikan untuk siswa nominalnya tergantung kebutuhan, biasanya diberikan tiap bulan atau tiga bulan sekali atau enam bulan sekali. Dana yang didapatkan itu berasal dari orang tua asuh. Jadi, siapapun yang bersedia menjadi orang tua asuh akan terlebih dulu diberi akad menjadi orang tua asuh minimal satu tahun. Setelah melebihi satu tahun mereka itu bebas memilih berhenti atau melanjutkan untuk menjadi orang tua asuh. Beasiswa ini diberikan berdasarkan pengajuan dari relawan ataupun pihak yang berhubungan dan dilaporkan ke GSC. Nanti dari admin akan meminta data diri, kalau dinyatakan layak menerima bantuan pihak GSC akan menindaklanjuti. Selanjutnya ada juga kegiatan kado sahabat yatim, yang diadakan ketika event tertentu seperti milad GSC, bulan romadhon, dan event yang lainnya, dari kita biasanya memberikan semacam keperluan sekolah atau bisa juga berupa uang mulai dari seratus ribu sampai dua ratus ribu. Nah untuk penerimanya adalah anak-anak yang berusia 1-12 tahun dan berasal dari keluarga kurang mampu”⁵⁰

⁵⁰ Wawancara dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 28 Januari 2023

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa program pendidikan yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut :

a. Rumah Soleh

Rumah soleh merupakan baitut tarbiyah atau tempat belajar dan tempat untuk menunaikan zakat (Baitul Mall). Untuk saat ini, rumah sholeh masih dalam tahap Pembangunan yang bertempat di Desa Saliwangi. Aktivitas yang akan dilakukan di rumah sholeh seperti kegiatan masjid, TPQ, dan kajian. Dana yang digunakan untuk pembangunan rumah sholeh didapatkan dari donatur yang berupa uang, dan bahan bangunan.

b. Beasiswa rutin

Beasiswa rutin merupakan beasiswa yang diberikan kepada beberapa siswa dengan nominal sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat. Pendistribusian dana sedekah dalam kegiatan beasiswa rutin, dilaksanakan berdasarkan pengajuan yang dilakukan oleh warga sekitar atau relawan yang kemudian disampaikan kepada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Setelah itu, admin Gerak Sedekah Cilacap akan meminta data diri calon penerima beasiswa. Apabila sudah dinyatakan layak untuk menerima bantuan, pihak dari Gerak Sedekah Cilacap akan menindaklanjuti dan menghubungi kepada pihak sekolah untuk melakukan komunikasi secara langsung terkait beasiswa yang akan diberikan. Beasiswa akan diberikan selama minimal 1 tahun tergantung kesepakatan orang tua asuh, apabila orang tua asuh ingin memperpanjang akadnya maka beasiswa akan berlanjut, namun apabila tidak memperpanjang akadnya, dari pihak Gerak Sedekah Cilacap akan mencari orang tua asuh yang baru.

Beasiswa Rutin	33	33	32	32	31	27	27	27	242
Kado Sahabat Yatim	50								50
Total	83	33	32	32	31	27	27	27	292

3. Program Sosial dan Ekonomi

Program sosial dan ekonomi merupakan pendistribusian dana sedekah yang diberikan kepada dhuafa atau golongan asnaf dengan tujuan untuk membantu kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya bantuan ini, diharapkan kebutuhan dasar penerima manfaat dapat sedikit terpenuhi. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap mengenai kegiatan pendistribusian sedekah pada program sosial dan ekonomi adalah sebagai berikut.

“Untuk program sosial ekonomi sendiri itu ada kegiatan bedah rumah dan ini berjalan kondisional ya tergantung target yang mengajukan ke kita. Alhamdulillah sekarang ini masih on progress sih, lagi pembangunan di Majenang itu karena kebakaran rumahnya. Biasanya bantuan ini ditujukan kepada fakir miskin yang rumahnya tidak layak huni dan memiliki lahan milik sendiri. Dari kami biasanya bekerjasama dengan LAZISNU, LAZC, dan BAZNAS serta ada masyarakat sekitar yang ikut membantu. Untuk teknisnya sama seperti kegiatan yang lain dengan pengajuan dan nanti ada tindaklanjutnya dari kami seperti apa saja yang dibutuhkan untuk membangun rumah dan menghitung berapa pengeluarannya. Lalu ada juga sedekah rutin yang biasanya diberi uang sejumlah tiga ratus ribu atau paket sembako. Nah dari relawan menyampaikan pesan bahwa ini adalah amanah dari donatur dan semoga bisa membantu memenuhi kebutuhan. Kalo sedekah rutin itu, targetnya lebih ke lansia dhuafa. Untuk sedekah rutin biasanya kalo ada pengajuan dan kita survei biasanya kita juga lebih sering berbagi di event-event. Dan alhamdulillah sekarang lagi berjalan event bakti sosial dan melaksanakan pembagian sembako. Ada lagi aksi jum’at berbagi, disitu kita berbagi setiap hari jum’at. Biasanya setelah selesai sholat jum’at, kita mulai membagikan makanan dari donatur pemilik

rumah makan ataupun dari ibu-ibu sekitar. Kegiatan ini paling banyak penerima manfaatnya karena ya kita membagi makanan kepada orang-orang yang di jalan seperti tukang parkir, tukang becak, supir angkot, dan juga panti asuhan”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa program sosial ekonomi yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut :

a. Bedah Rumah

Bedah rumah merupakan pendistribusian sedekah yang ditujukan kepada fakir miskin yang tempat tinggalnya sudah tidak layak huni serta tidak memiliki penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan, dengan hal itu Gerak Sedekah Cilacap melakukan program ini untuk membangun kembali tempat tinggal yang sudah tidak layak huni dengan syarat tanah yang ditempati adalah tanah milik sendiri. Apabila tanah yang ditempati bukan tanah milik sendiri atau bisa dikatakan dengan tanah hibah atau tanah milik warga maka untuk pembangunan rumah harus berdasarkan persetujuan pemilik tanah tersebut.

Pada program ini, Gerak Sedekah Cilacap berkolaborasi dengan lembaga lembaga pemerintah seperti BAZNAS, LAZISNU, Gojek, LAZC, dan lainnya. Selain itu, masyarakat sekitar pemukiman penerima manfaat juga ikut serta berkolaborasi dalam proses pembangunan. Pendistribusian bantuan bedah rumah ini berdasarkan pengajuan yang dilakukan oleh warga sekitar calon penerima manfaat atau dari relawan yang kemudian melaporkan kepada pihak Gerak Sedekah Cilacap. Setelah pengajuan diterima, admin dari Gerak Sedekah Cilacap akan menindaklanjuti dengan menanyakan data diri calon penerima manfaat.

⁵¹ Wawancara dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 28 Januari 2023

Selanjutnya, dari pihak Gerak Sedekah Cilacap yang terdiri dari tim manajemen dan beberapa relawan akan merancang apa saja yang dibutuhkan dalam pembangunan rumah dan menjumlah semua pengeluaran. Seperti yang dilakukan biasanya, sebelum melakukan pembedahan rumah, tim manajemen akan menggalang dana yang tujuannya fokus untuk kegiatan bedah rumah. Sehingga ketika keuangan tidak sesuai dengan pengeluaran biaya bedah rumah, tidak memakai atau mengurangi dana sedekah yang sudah dikhususkan untuk program yang lain.

b. Sedekah rutin

Sedekah rutin merupakan sedekah yang bersifat konsumtif karena bentuk bantuan berupa sembako atau uang dengan jumlah nominal tertentu yang disalurkan pada kurun waktu tertentu dan bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan dhuafa. Sedekah rutin ditujukan kepada masyarakat fakir dan miskin yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya atau hidup sebatang kara. Pendistribusian bantuan sedekah rutin ini berdasarkan pengajuan yang dilakukan oleh warga sekitar calon penerima manfaat atau dari relawan yang kemudian melaporkan kepada pihak Gerak Sedekah Cilacap.

Setelah pengajuan diterima, admin dari Gerak Sedekah Cilacap akan menindaklanjuti dengan menanyakan data diri calon penerima manfaat. Jika sudah dinyatakan lulus dan telah memenuhi kriteria, pihak dari Gerak Sedekah Cilacap akan memberikan uang sebesar Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) perantara relawan yang selanjutnya akan diberikan kepada penerima manfaat dengan menyampaikan semoga bantuan ini dapat meringankan dan membantu memenuhi kebutuhan dan menyampaikan juga bahwa bantuan ini merupakan titipan amanah dari donatur Gerak Sedekah Cilacap.

c. Aksi jumat berbagi

Kegiatan aksi jumat berbagi merupakan program yang memiliki penerima manfaat paling banyak. Pendistribusian dana sedekah melalui kegiatan aksi jumat berbagi dilakukan pada hari jumat setelah selesai melaksanakan sholat jumat. Sedekah ini ditujukan kepada pejuang nafkah yang ada dijalanan seperti tukang parkir, tukang becak, supir angkot, dan lain sebagainya. Selain itu, sedekah aksi jumat berbagi ini juga diberikan ke panti asuhan. Makanan yang diperoleh berasal dari para donatur yang memberikan nasi kotak atau pemilik rumah makan yang memberikan sebagian makanannya untuk didonasikan melalui Yayasan Gerak Sedekah Cilacap

Tabel 3

Sosek	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Jumlah
Bedah Rumah		2	2	1		1	2	2	10
Sedekah Rutin	20	22	20	305	21	57	40	41	526
Jum'at Berbagi	475	545	375		517	595	547	466	3520
Total		569	397	306	538	653	589	509	4056

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa total penerima manfaat berjumlah 4.056 orang. Yang terdiri dari bedah rumah 10 penerima manfaat, sedekah rutin 526 penerima manfaat, dan jum'at berbagi 3.520 penerima manfaat. Data penerima manfaat terbanyak didominasi oleh kegiatan Aksi Jumat Berbagi dengan pendistribusian kebutuhan konsumtif.

4. Program Kesehatan

Program kesehatan merupakan program yang diprioritaskan untuk para saudara kita yang sedang sakit serta membutuhkan bantuan transportasi untuk bisa menjalani pengobatan. Dari Yayasan Gerak Sedekah Cilacap memberikan

layanan berupa pendamping pasien dan layanan ambulance. Seperti yang dijelaskan oleh Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Ya setelah itu ada juga kegiatan pendamping pasien dan layanan ambulan pada program kesehatan. Pendamping pasien itu maksudnya seperti pemberian bantuan yang berupa alat kesehatan seperti tabung oksigen, kursi roda, pengobatan. Tapi untuk kursi roda biasanya dari kami hanya meminjami, karena digunakan tidak dalam jangka panjang. Kalau pengobatan itu buat pasien yang sakitnya tidak biasa atau bisa dibilang parah. Nah untuk pengumpulan donasi kami membuat campaign yang berisi deskripsi penyakit yang pasien alami. Kalo layanan ambulan biasa jemput pasien dari rumah menuju rumah sakit bisa untuk dalam maupun luar kota. Dari kami menyediakan 4 unit ambulan dua di cilacap barat untuk masyarakat disana dan dua lagi di kantor pusat. Untuk cara mengajukan layanan ambulan cukup dengan menghubungi pihak GSC, nanti akan dicek sesuai jadwal apakah ambulan sudah dipesan atau belum. Setelah itu nanti akan dimintai identitas. Bagi kaum dhuafa, tidak ada biaya layanan alias gratis, tapi kalau untuk masyarakat yang tidak sesuai kriteria akan dikenakan tarif dua ribu per kilometernya. Awalnya memang tidak ada tarif layanan, tapi pengguna ambulan kebanyakan orang yang mampu dan jadwal dipenuhi oleh selain masyarakat dhuafa, jadi sekarang diberlakukan tarif ambulan.”⁵²

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa program sosial ekonomi yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut :

a. Pendamping pasien

Pendamping pasien merupakan suatu program bantuan kesehatan dengan pengumpulan donasi untuk memberi bantuan alat penunjang kesehatan seperti tabung oksigen dan kursi roda, membantu pasien yang butuh pengobatan. Untuk alat penunjang kesehatan, dari pihak Gerak Sedekah Cilacap

⁵² Wawancara dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 28 Januari 2023

hanya meminjami, karena biasanya pasien memerlukan kursi roda hanya pada waktu jangka pendek.

Untuk bantuan pengobatan, biasanya hanya ditujukan kepada orang yang mengalami sakit tidak biasa. Maka dari itu, untuk pengumpulan donasi dilakukan dengan cara membuat *campaign* untuk bisa menyebarluaskan informasi penggalangan dana agar para donatur bisa mengetahui informasi tersebut melalui online. Dalam *campaign* tersebut berisi deskripsi tentang bagaimana keadaan pasien yang sedang mengalami sakit.

b. Layanan ambulance

Layanan ambulance merupakan bantuan yang berupa pelayanan antar atau jemput pasien dhuafa dari rumah menuju rumah sakit dan pelayanan ini melayani rute dalam dan luar kota. Pada saat ini, ambulance yang dimiliki Yayasan Gerak Sedekah Cilacap ada 4 diantaranya 2 ambulance digunakan di daerah Cilacap Barat dengan tujuan agar pelayanan pasien yang berada jauh dari kota Cilacap. Sedangkan dua ambulance yang lain bertempat di kantor pusat Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

Jika ingin memakai layanan ini, pihak dari keluarga atau wali pasien terlebih dahulu harus menghubungi pihak Gerak Sedekah Cilacap. Setelah itu, dari pihak GSC akan mengecek jadwal ambulance yang sudah disepakati pasien, apakah sudah digunakan untuk melayani pasien yang lain atau jadwal sedang kosong. Jika sudah disepakati, pihak dari Grak Sedekah Cilacap akan meminta data identitas pasien yang berisi nama, alamat, pekerjaan, umur, jaminan kesehatan, dan jenis keluhan pasien. Untuk program pelayanan ambulance, dikhususkan untuk dhuafa tidak dikenakan tarif apapun. Namun jika ada seseorang yang tidak masuk kategori dhuafa,

akan diberlakukan tarif Rp 2000,- setiap kilometernya. Dengan hal ini, sebelum kebijakan mengenai tarif diberlakukan, pelayanan ambulance banyak didominasi oleh keluarga yang secara financial mereka mampu membayar biaya transportasi pengobatan. Karena jadwal ambulance padat dengan melayani orang-orang seperti demikian, maka pasien dhuafa yang membutuhkan layanan ini tidak dapat dilayani. Sehingga pihak dari Gerak Sedekah Cilacap memberi solusi yang bertujuan agar dapat memaksimalkan pemanfaatan ambulance untuk kepentingan kebutuhan dhuafa yaitu dengan penetapan tarif layanan ambulance untuk keluarga yang mampu.

Berdasarkan data di bawah ini, jumlah semua penerima manfaat program kesehatan adalah 348 orang. Yang terdiri dari pendamping pasien yang berjumlah 9. Jumlah terbanyak didominasi oleh layanan ambulan yang berjumlah 339 penerima manfaat.

Tabel 4

Kesehatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Jumlah
Pendamping Pasien	2	3			1	1	1	1	9
Layanan ambulan	41	33	54	48	52	45	37	29	339
Total	43	36	54	48	53	46	38	30	348

Dari pemaparan pengelompokan tugas diatas penulis menunjukkan bahwa dalam implementasi fungsi pengorganisasian terdapat pengelompokan kegiatan. Dalam hal ini, dibuktikan dengan rencana program yang ada pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Peneliti menemukan bahwa program yang ada pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap memiliki program kerja yang rapih dan dapat

dilaksanakan serta dapat dilakukan evaluasi setiap selesai melakukan program pekerjaan.

c. Penempatan Relasi Antar Bagian Dalam Organisasi

Penempatan relasi antar bagian dalam suatu organisasi merupakan bagian dalam mengatur setiap anggota pengurus dari kegiatan tertinggi hingga kegiatan yang paling bawah agar dapat memperlancar proses penerapan pengorganisasian. Berikut hasil wawancara kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Kalo dimanajemen sendiri ya ada menejer, dibawah menejer ada marcom, marcom itu marketing dan komunikasi, jadi tugasnya marcom itu adalah mengajak orang untuk donasi, mengelola para donatur, terus ada lagi keuangan yang mengurus keuangan, terus admin yang bertugas surat menyurat dan lain-lain lah ya, satu lagi program program itu yang merencanakan program apa yang akan berjalan di setiap bulannya. Pembagian tugasnya seperti itu. Setiap divisi itu bertanggung jawab kepada menejer nanti menejer bertanggung jawab kepada ketua yayasan”⁵³

Setiap bagian kepengurusan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap ada batasan wewenang dalam pekerjaan. Dengan begitu, setiap bagian pada kepengurusan masing-masing pengurus mempertanggung jawabkan tugas yang sudah diamanahkan langsung oleh pimpinan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Dan secara langsung hal demikian menunjukkan bahwa hubungan formal antara atasan dan bawahan. Penempatan relasi antar bagian pada yayasan yang terdiri dari pengurus yang terdiri dari bendahara, sekretaris, dan divisi-divisi lainnya pada lapangan sudah berjalan dengan baik. Seperti contoh, pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap terdapat marketing dan komunikasi, marcom akan selalu berada diposisi pekerjaannya untuk menjalankan fungsinya sebagai marcom. Begitu juga terhadap divisi-divisi lainnya yang berada

⁵³ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

ditempatnya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

d. Koordinasi

Koordinasi merupakan langkah selanjutnya setelah pembagian kerja. Tujuan dilakukannya koordinasi adalah supaya pembagian kerja yang telah ditetapkan bisa berjalan dengan efektif. Mengacu pada paparan teori BAB II yang mengartikan koordinasi adalah suatu proses mambaurkan seluruh aktivitas dari berbagai kegiatan dalam organisasi supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pak Haris selaku menejer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut.

“Koordinasi seperti biasa sih, maksudnya disini kaya koordinasi antar divisi itu memang tiap hari harus terjalin. Kalo disitu kan kalo marcom dengan program itu kan harus ada kesinambunga. Jadi program apa yang akan berjalan, kan otomatis harus difunding. Karena GSC kan bukan yayasan yang punya uang, tapi kami membantu mencarikan, mensosialisasikan untuk membantu orang lain kaya begitu loh. Jadi misalkan ada program ini ada anak asuh ini yang perlu dibantu, dari program ini artinya ada koordinasi dengan marcom bagaimana caranya untuk mencarikan orang tua asuh seperti itu, terus profellingnya dari program yang mencari oh ini anak asuh atas nama ini, misalkan sia anak yatim, ibunya namanya ini, penghasilannya segini, nanti marcom yang mengolah data itu untuk mencarikan orang tua asuh, biasanya melalui data base yang sudah ada, nah itu dihubungin. Kalo engga bisa kita posting di media sosial atau dari relawan-relawan”⁵⁴

Dari hasil wawancara tersebut, koordinasi yang dijalankan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sendiri dengan adanya kesinambungan pada setiap divisi program pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Dan dapat dikatakan memiliki hubungan yang baik, dalam artian tidak ada batasan antara kepengurusan dalam menjalin hubungan. Dengan adanya

⁵⁴ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

keterbukaan komunikasi maka terjalinlah komunikasi yang baik. Berdasarkan analisis dari penelitian yang dilakukan penulis, pengkoordinasian Yayasan Gerak Sedekah Cilacap mengarah pada setiap bagian divisi dengan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Mengkoordinasikan setiap kegiatan dari divisi-divisi sehingga dapat terarah dengan baik sesuai dengan visi dan misi yayasan. Seperti pada bagian programer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap yang merencanakan program apa yang akan berjalan setiap bulannya. Dengan hal itu tentu harus dikoordinasikan dengan bagian marketing dan komunikasi agar nantinya akan ditindaklanjuti dengan penggalangan dana untuk kegiatan yang akan dilaksanakan.

Melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota pengurus dan seluruh kegiatan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap rutin dilakukan sebulan sekali. Sumber daya manusia yang bermutu atau berkualitas pasti menjadi acuan dalam peningkatan suatu yayasan dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terutama pada proses berjalannya program-program yang sudah dirancang. Seperti yang telah dikatan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Untuk evaluasi program setiap hari dilakukan evaluasi, evaluasi program itu kan ada internal untuk manajemen yang dilakukan setiap pagi dengan briefing dan laporan. Nanti setiap bulan ada laporan dan evaluasi kepada pengurus yayasan. Untuk rapat rutin dilakukan setiap bulan untuk manajer dan pengurus”⁵⁵

Dari hasil analisis penulis ketika melaksanakan penelitian yang membahas tentang fungsi pengorganisasian pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, peneliti menemukan beberapa hasil dari pembahasan yang terkait dengan unsur-unsur pengorganisasian, yang terdiri dari *work, employed, relationship*, dan *environment*. Berikut penjelasannya:

a. Pekerjaan dan Pegawai (*Work and Employes*)

⁵⁵ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

Dalam hal ini, fungsi-fungsi dilaksanakan berdasarkan tujuan yang sudah dirancang. Itu adalah suatu landasan bagi sebuah organisasi. Fungsi tersebut dibagi menjadi beberapa sub fungsi yang dilakukan. Seperti kelompok kerja yang dibentuk atas dasar persamaan pekerjaan. Adapun pegawai merupakan subjek atau orang yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Semua pegawai akan ditetapkan penugasan yang sepenuhnya memperhatikan bagaimana perilaku, pengalaman, dan kecakapan pegawai. Sebagaimana seperti hasil wawancara kepada Pak Miskam selaku pimpinan yayasan sebagai berikut.

“Struktur kita sudah ada, jobdesk kita juga sudah ada, jadi tetap sesuai dengan komando atau alurnya. Jadi katakanlah bendahara dan sekretaris bertanggung jawab kepada ketua yayasan, kemudian ketua yayasan itu bertanggung jawab kepada dewan pembina. Kemudian dipengurus harian menejer itu bertanggung jawab kepada pengurus atau ketua yayasan”⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, mengenai komponen dari pengorganisasian menyatakan bahwa Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah membagi pekerjaan beserta pegawainya dalam unit-unit kerja dan beberapa spesialisasi kerja yang sudah jelas. Dalam hal ini, pembagian tugas pengurus yayasan sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Dan setiap pengurus diperintahkan untuk menyadari bahwa mereka telah dilimpahkan tugas yang merupakan suatu amanah, dan harus dilaksanakan dengan benar dan ada tanggung jawabnya kepada atasan masing-masing.

b. Hubungan (*Relation*)

Hubungan suatu bagian yang sangat penting dalam pengorganisasian. Seperti halnya hubungan atau interaksi pegawai

⁵⁶ Wawancara dengan Pak Miskam selaku ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 07 Agustus 2023

dengan pegawai yang lain dalam satu unit pekerjaan. Hubungan yang baik pasti akan ada keselarasan dan kesatuan usaha yang dibangun dalam lingkungan tersebut. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Pak Miskam selaku pimpinan yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Kita punya grup wa kemudian. Awalnya juga terjalin dari kedekatan di luar yayasan sehingga komunikasinya berjalan baik dan bisa dikatakan tiap minggu pasti kita ketemu walaupun tidak semua pengurus, tetapi untuk perkumpulan semua pengurus jika diperlukan memang kita ada pertemuan rutin. Kalau sesuai agenda satu tahun minimal satu kali. Tetapi untuk hal-hal yang sifatnya emergensi pengurus bisa mengundang seluruh pengurus dan atasan untuk berkumpul untuk menyelesaikan masalah.”⁵⁷

Berdasarkan wawancara diatas hubungan yang terjadi antar pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah bisa dikatakan baik dengan pembuktian dilakukannya evaluasi atau pertemuan antara pengurus dan atasan sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dan mudah dalam mengkomunikasikan masalah yang terjadi pada saat melaksanakan program-program yayasan. Sukses atau tidaknya sebuah yayasan sangat dipengaruhi oleh hubungan dan kualitas pengurus yang ada di dalamnya.

c. Lingkungan (*Environment*)

Komponen yang terakhir adalah lingkungan. Lingkungan mencakup semua sarana umum serta sarana fisik didalam lingkungan, dimana semua pengurus melakukan tugas mereka. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan seperti lokasi, peralatan, dan lain-lain. Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Pak Miskam selaku Pimpinan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Dengan lingkungan ya karena memang tujuan utamanya adalah bagaimana kita bisa mensejahterakan masyarakat, maka lingkungan terkecil dulu yang harus kita sosialisasikan. Jadi dilingkungan terkecil misal katakanlah

⁵⁷ Wawancara dengan Pak Miskam selaku ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 07 Agustus 2023

GSC kantornya terletak di Jalan Sulawesi ya kita harus bersosialisasi dengan lingkungan, ketika ada kegiatan ya kita mengikuti kegiatan tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, lingkungan yang berkaitan dengan semua yang ada di sekitar pekerja. Sehubungan dengan tujuan utama Yayasan Gerak Sedekah Cilacap yaitu dengan mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu, disosialisasikan mulai dari lingkungan terdekat terlebih dahulu. Seperti contoh lokasi yang kantor tempati saat ini adalah di Jl. Sulawesi, maka pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap harus bisa berbaur dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.

2. Kualitas Kinerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap Melalui Fungsi Pengorganisasian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, mengenai upaya yayasan dalam meningkatkan kualitas kinerja dari penerapan fungsi pengorganisasian bisa dikatakan sudah maksimal. Yang penulis ketahui dalam meningkatkan kualitas kinerja pastinya terdapat perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan, standar kinerja, umpan balik, serta tujuan yang sudah disepakati. Kualitas merupakan suatu hal yang berkaitan dengan peningkatan dengan tujuan untuk perubahan pada arah yang lebih baik lagi. Adapun pengertian kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari penerapan fungsi pengorganisasian. Penulis mengetahui bahwa pengurus pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsinya, dengan itu maka umpan balik dan standar kerja yang ditetapkan terlaksana dengan baik. Inilah yang menjadikan fungsi pengorganisasian di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat dikatakan sudah berkualitas. Berikut adalah indikator kualitas kinerja :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu arah yang dituju atau bisa juga didefinisikan sebagai keinginan atau maksud yang dituju ke arah yang lebih baik yang ingin diwujudkan di masa yang akan datang. Dengan itu, bisa disimpulkan bahwa tujuan tidak dapat berdiri sendiri dan ada

beberapa tujuan dari adanya masing-masing *job description*. Salah satunya dengan dukungan kinerja yang baik agar tujuan dapat tercapai di masa yang akan datang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku menejer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut.

“Beberapa tujuan disini seperti admin tujuannya agar surat menyurat dapat tersampaikan, untuk accounting bertujuan agar pendataan keuangan bisa transparan, adalagi divisi program bertujuan mendata program apa saja yang akan dijalankan agar bisa dieksekusi dengan efektif, selanjutnya divisi marcom yang bertujuan menggalang dana dari para donatur agar terkoordinir dengan baik”⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa, pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap tujuan dari adanya masing-masing tugas yang dijalankan seperti admin bertujuan agar surat menyurat tersampaikan dengan baik dan pendataan juga dapat tersusun dengan baik. *Accounting* bertujuan agar pendataan keuangan tersusun rapi dan transparan. Program bertujuan untuk mendata prigram apa saja yang akan dilaksanakan agar bisa berjalan dengan baik. Marcom yang bertujuan menggalang dana dari para donatur agar terkoordinir dengan baik.

b. Standar

Standar adalah suatu ukuran pencapaian terhadap tujuan yang diinginkan. Standar menjadi sebuah tolak ukur untuk memastikan bahwa kinerja berjalan dengan baik atau tidak. Dalam melakukan pekerjaannya, pengurus harus mengarahkan seluruh pikiran, tenaga, pengetahuan, ketrampilan serta waktunya untuk bisa mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh yayasan. Berikut adalah hasil wawancara dengan Pak Haris selaku menejer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Standarnya mungkin hampir sama dengan lembaga-lembaga yang lain ya, jadi tetap ada semacam SOP disitu, untuk kaya jam kerjanya pun ada, tugasnya apa saja pun ada, terus targeting nya

⁵⁸ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

juga ada. Misalnya programmer itu yang harus berjalan per bulan berapa program. Terus dari markom dia berarti kan punya target juga, program ini berjalan berarti saya harus mendapatkan donasi sekian angka sekian. Nah itu nanti targetingnya yang akan menjadi tujuannya adalah dari angka yang dihasilkan itu, itu menghasilkan amil untuk menghidupi GSC ini kan yang dipake amil, nah itu menghasilkan dana amil yang bisa mencukupi biaya operasional kaya buat bayar listrik, bayar lain-lain. Bagaimana caranya supaya tercapai amil yang mencukupi untuk operasional. Targetingnya paling itu untuk sementara”⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya standar operasional dari Yayasan Gerak Sedekah Cilacap hampir sama dengan yayasan yang lain. Semua sudah ada standar aturannya mengenai tugasnya, jam kerja, dan yang lain. Agar dapat melaksanakan fungsi manajemen maka harus ada sasaran atau target yang harus dicapai. Misalnya seperti markom yang harus mencapai targetnya untuk mendapatkan donasi untuk program kedepan. Adapun standar kinerja yang digunakan Yayasan Gerak Sedekah Cilacap akan digunakan untuk mengukur ataupun mengevaluasi kinerja yang dilakukan. Berikut adalah beberapa peraturan yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

1. Hari kerja
 - a. Mengikuti training satu bulan
 - b. Masa kerja satu bulan libur 4 kali
 - c. Jam kerja pukul 08.00 – 16.00 WIB
 - d. Jam istirahat selama 60 menit
2. Kedisiplinan
 - a. Memakai seragam yang telah ditentukan
 - b. Memakai baju warna bebas sopan pada hari Senin dan Selasa
 - c. Memakai baju warna putih pada hari rabu
 - d. Memakai baju warna biru dongker pada hari kamis

⁵⁹ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

- e. Memakai baju batik pada hari jum'at
 - f. Memakai baju warna hitam pada hari sabtu
 - g. Membuat laporan setiap evaluasi rutin
 - h. Dilarang merokok
 - i. Dilarang berduaan lawan jenis di kantor
3. Ibadah
- a. Wajib melaksanakan sholat lima waktu berjamaah di masjid atau mushola terdekat
 - b. Membaca doa pagi
4. Hari libur nasional
- a. 10 hari terakhir bulan Ramadhan
 - b. Hari Raya Idul Fitri
 - c. Hari Raya Idul Adha
5. Tata tertib yayasan
- a. Dilarang mempergunakan atau membawa barang-barang Yayasan seperti komputer, printer, sepeda motor dll tanpa ijin dari yang berwenang
 - b. Dilarang melakukan bisnis pribadi pada saat bekerja
 - c. Dilarang minum minuman keras atau narkoba pada tempat kerja
 - d. Dilarang membawa senjata tajam
 - e. Dilarang melakukan tindak kejahatan seperti mencuri, menipu, baik dalam maupun luar lingkungan perusahaan
 - f. Dilarang melakukan penganiayaan
6. Surat Peringatan
- a. Pengurus yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan kerja perusahaan akan diberikan surat peringatan I, II, III
 - b. Masing-masing surat peringatan mempunyai masa berlaku selama 1 bulan, apabila setelah diberi peringatan ke III masih melakukan pelanggaran maka hubungan kerja akan diakhiri dan dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.
- c. Umpan Balik

Pada dasarnya, umpan balik bisa mempengaruhi kualitas kinerja. Dengan itu yayasan mendapat *feedback* yang menjadikan hubungan komunikasi lebih baik. Umpan balik juga memiliki makna yang berarti tanggapan dari sebuah pengamatan sebagai hasil kelakuan dari individu terhadap individu lainnya. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah sebagai berikut.

”Kalo tadi tujuannya adalah membantu orang yang tidak mampu, mengentaskan kemiskinan, berarti feedback yang didapatkan apa sih. Nah feedback yang didapatkan adalah yang utama tentunya yang diharapkan di sini adalah pahala itu yang pertama. Yang kedua harapannya GSC ini menjadi lembaga yang terus berkembang, bermanfaat terus dipercaya oleh masyarakat. Yang nantinya bisa membantu dari masyarakat ini untuk seperti ke pemberdayaan. Kalo tujuan kedepannya kalo saya pribadi lebih ke pemberdayaan itu nantinya mengentaskan kemiskinan itu, jadi pemberdayaan untuk orang yang tidak mampu. Karena kan saya kepengin dagang tapi saya tidak mempunyai modal, nanti disitu mungkin ada semacam kerja sama atau bagaimana. Lebih kita membantu dhuafa dan feedback nya ya dari donatur itu akan percaya ke GSC dan menitipkan donasinya melalui GSC.”⁶⁰

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan manajer, menyimpulkan bahwasannya umpan balik yang paling utama adalah balasan pahala dari Alloh SWT. Dengan terus berkembangnya Yayasan Gerak Sedekah Cilacap diharapkan yayasan ini akan terus bermanfaat dan mendapat kepercayaan oleh masyarakat. Melalui pemberdayaan masyarakat terutama ditujukan untuk orang yang kurang mampu agar dapat membantu mengentaskan kemiskinan dengan cara menyalurkan amanah dari donatur yaitu memberikan sedekah-sedekah melalui program yang ada di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Dan umpan baliknya adalah donatur akan menaruh kepercayaan yang besar kepada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dan menitipkan donasinya untuk disedekahkan.

⁶⁰ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

Adapun dimensi kualitas kinerja adalah sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Hasil kerja yaitu sejauh mana tingkat kualitas dan kuantitas yang pegawai berikan dengan bukti hasil kerja yang baik, salah satunya bisa dilihat dari bagaimana pengawasan dilakukan dan produktivitas organisasi. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Dari menejemen dinilai hasil kinerjanya itu kan dari pencapaian itu. Pencapaian donasi yang masuk dan penyalurannya. Kalo donasi masuk besar kok penyalurannya kecil itu berarti kita gagal. Tapi kalo misalkan kita sebaliknya, donasi masuk kecil tapi penyalurannya minus, itu juga berarti kita gagal. Nah disitu harus ada keseimbangan antar donasi masuk dan penyalurannya, jadi itu yang menjadi penilaiannya itu di situ.”⁶¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja dari hasil kerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat dinilai dari pencapaian kinerjanya. Seperti pada keseimbangan antara donasi masuk dan pengeluaran. Apabila donasi masuk kecil tapi penyalurannya banyak dan sebaliknya, itu berarti dikatakan gagal. Yang dinamakan hasil kerja yang baik menurut Yayasan Gerak Sedekah Cilacap adalah adanya keseimbangan antara pendapatan donasi dan penyalurannya.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan suatu tahapan yang penting mengenai tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang mempengaruhi terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

⁶¹ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

“Sejauh ini masing-masing divisi sudah baik sudah paham dengan masing-masing pekerjaan yang harus dilaksanakan.”⁶²

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja dari pengetahuan pekerjaan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sampai saat ini sudah baik dan pengurus sudah paham dengan masing-masing pekerjaannya.

c. Inisiatif

Inisiatif, merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu terkhusus pada hal penanganan masalah yang timbul. Seseorang yang mempunyai inisiatif yang tinggi cenderung akan lebih bisa memotivasi diri, mempunyai pikiran yang kreatif, dan dapat fokus. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Kalo dari manajemen untuk inisiatif itu wajib ya. Jadi tim nya pun kan terbatas ya, hanya satu orang satu orang. Jadi kalo memang tidak mempunyai inisiatif sendiri itu ga bisa berjalan karena di situ harus ada koordinasi lain, dengan pihak lain. Jadi memang dari manajemen itu harus memiliki inisiatif yang tinggi. Salah satunya ya ini ada donasi segini mau disalurkan kemana dan harus inisiatif tuh, berarti harus ada program untuk menyalurkan ini. Atau ini pemasukan kecil ini, program apa yang harus menarik donasi. Itu kan harus ada inisiatif untuk mencari program-program yang menarik untuk para pendonasi.”⁶³

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja mengenai inisiatif pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap harus dimiliki oleh setiap pengurus. Karena dalam manajemen, tim yang ada pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap masih terbatas. Maka dari itu, setiap masing-masing individu harus memiliki rasa inisiatif yang tinggi pada pekerjaan. Misalnya seperti ketika ada

⁶² Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

⁶³ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

dana donasi, pengurus harus inisiatif dana ini harus disalurkan kemana dan harus mengetahui penyaluran dana melalui program apa. Atau misalnya ketika ada program yang akan berjalan, namun donasi yang didapatkan masih sedikit. Nah disitu pengurus harus inisiatif mencari penggalangan dana atau program yang menarik donatur untuk berdonasi.

d. Kecakapan Mental

Kecakapan mental merupakan tingkat kemampuan seseorang bagaimana orang tersebut bertindak dan berpikir ketika mendapatkan instruksi kerja dan bisa menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Kecakapan mental juga insyaallah sudah terbentuk dengan baik, karena sudah ada pengalaman juga dan jam terbang ya. Jadi kecakapan mentalnya sudah terbiasa menghadapi hal-hal baik di dalam GSC atau di lingkungan luar. Karena kami bekerja bukan hanya di dalam kantor tapi lebih sering terjun ke lapangan. Seperti nanti siang kan rencananya ada Aksi Jumat Berkah. Dan rencananya mau ke panti ODGJ. Dengan pengajuan kesehatan bertemu orang dengan penyakit kanker dll. Dan juga kita juga harus punya mental untuk bertemu dengan instansi pemerintahan. Jadi insyaallah sudah oke.”⁶⁴

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja mengenai kecakapan mental pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sejauh ini sudah terbentuk dengan baik karena dengan adanya pengalaman dan jam terbang pada yayasan sering kali dilakukan di luar kantor atau langsung terjun ke lapangan. Seperti kegiatan pada jumat berkah yang biasanya dilakukan di panti asuhan, panti jompo, ataupun panti ODGJ. Dan pengurus juga harus punya

⁶⁴ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

kesiapan mental untuk bertemu dengan instansi pemerintahan. Jadi kualitas kinerja mengenai keckapan mental sudah bisa dikatakan baik.

e. Sikap

Sikap merupakan suatu tingkat rasa semangat dalam bekerja, selalu berusaha memberikan sikap positif dan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan serta tidak mudah mengeluh dan pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Yang kami berikan kan amanah ya. Jadi pelayanannya kan memang harus selalu bersikap positif, berpikiran positif. Karena yang dihadapi juga kan orang dhuafa, orang yang tidak punya, orang yang sedang sakit. Makanya kita harus mempunyai energi positif yang disalurkan ke mereka juga. Yang nantinya imbasnya itu disaat kita mempunyai energi positif, otomatis donatur kan akan lebih nikmat dalam bersedekah. Istilahnya kalo sudah percaya kan ini loh saya sedekah melalui GSC silahkan mau disedekahkan kemana karena sudah percaya dengan GSC.”⁶⁵

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja mengenai sikap pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sangat mengedepankan pelayanan yang baik dengan bersikap positif dan berpikiran positif. Sehingga dapat menyalurkan energi positif kepada orang yang sering kita hadapi seperti dhuafa, orang yang sedang sakit, dan lainnya. Karena dengan energi positif tersebut dapat berimbas kepada rasa sedekah yang nikmat dan kepercayaan yang donatur berikan kepada yayasan untuk disalurkan kepada orang yang tidak mampu.

f. Disiplin

Disiplin waktu dan absensi merupakan sikap yang diterapkan pegawai yang menyatakan ketaatan pada peraturan dengan

⁶⁵ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

melaksanakan dengan dengan baik mengenai tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu. Dan dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik serta mematuhi peraturan yayasan yang berlaku. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap.

“Disiplin waktu ada absensinya dengan finger print. Jadi setiap masuk jam 8 pagi pulang jam 4 sore. Tapi kebanyakan melebihi jam pulang karena ada yang belum selesai mengerjakan urusan atau hal yang lain.”⁶⁶

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja mengenai disiplin kerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap sudah baik, dengan melakukan absensi melalui *finger print*. Jam kerja pada yayasan ini mulai dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore. Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja berdasarkan kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer yang dipaparkan oleh Pak Haris adalah sebagai berikut.

“Pertama tentunya memberikan motivasi, memberikan kesadaran diri bahwa dunia ini terus berkembang, dari dalam diri sendiri juga harus mengembangkan diri. Kita setiap hari harus belajar. Karena belajar itu kan sampai mati. Mungkin lebih ke motivasi, terus mengikutkan pelatihan-pelatihan karena di GSC sendiri memang beberapa kali mengikuti pelatihan seperti digital marketing, fundraising, dll dilakukan baik online maupun offline. Untuk meningkatkan kapasitas diri, meningkatkan kemampuan.”

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dalam meningkatkan kualitas kerja Yayasan Gerak Sedekah Cilacap pimpinan memberikan motivasi kepada pengurus, serta memberikan kesadaran untuk terus mengembakan potensi dan kapasitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan baik secara online maupun offline. Dengan hal ini juga memerlukan pengontrolan yang juga harus dijalankan oleh ketua yayasan terhadap kinerja pengurus yang akan dijadikan

⁶⁶ Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 23 September 2023

bagian dari tolak ukur tanggung jawab. Adanya suatu kesinambungan visi dan misi pada proses pengawasan dan dari hasil observasi mengenai indikator dan dimensi kualitas kinerja. Dengan demikian bisa diketahui bahwa sukses atau tidaknya sebuah lembaga dapat diukur oleh kualitas pengurus-pengurus yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Fungsi Pengorganisasian Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat diambil kesimpulan bahwa pengorganisasian di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dikelompokkan ke dalam empat proses yaitu pembagian kerja, pengelompokan kerja, relasi antar bagian, dan koordinasi. Masing-masing bagian telah mendapatkan panduan bekerja yang bertujuan untuk kesuksesan program. Namun dalam kenyataannya masih ditemukan anggota yang bekerja tidak sesuai *job description* nya karena kurangnya personil. Sistem tunjuk yang dilaksanakan tanpa menentukan standar dalam pengorganisasian. Hal seperti ini yang memungkinkan tidak adanya peningkatan kualitas kerja pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Jadi, Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap dapat dikatakan belum optimal dengan teori-teori yang ada pada ilmu manajemen.

B. Saran

1. Melakukan rekrutmen anggota Gerak Sedekah Cilacap sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
2. Mendelegasikan anggota untuk mengikuti workshop, pelatihan, diklat dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kompetensi anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd hul, Yusuf, Pengorganisasian Dalam Manajemen, *Jurnal al-Hikmah vol. 5 no. 2*, 2017, Hal 63
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia, Vol 9, No 2*, 2013, Hal. 191.
- Fitri Wahyuni, Suci Midsyahri Azizah, Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Quran dan Hadis, *Jurnal Studi Islam dan Humaniora* , 202, Hal 40
- GSC, TIM IT. 2 Februari 2023. <https://gsc.or.id/>.
- Haris, Abdul, Kajian Strategi Zakat Infaq dan Shadaqah Dalam Pemberdayaan Umat, *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah 1, no. 1*, 2018, Hal 17
- Iqbal, Muhammad. “Peran dan Fungsi Yayasan At-Thoharoh dalam Mengembangkan Keagamaan Masyarakat di Nagori Manik Maraja. 1 Februari 2023.
- Mufraini, M. Arif. “Akuntansi dan Manajemen Zakat (Mengomunikasikan Kesadarandan Membangun Jaringan.” *Prenadamedia Group*, 2018: 155-157.
- “Organisasi dan Islam - Masjid Gedhe Kauman.” 4 Juli 2018.
- Rachman, Fathor. “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadith.” *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman 1, no. 2* , 11 Desember 2015, Hal 94.
- Rafli, Aldean Moch. “Mekari Jurnal.” 27 Juli 2022. <https://www.jurnal.id/id/blog/fungsi-manajemen-organizing-sbc/>.
- Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sukarna. *Principles of Management*. Michigan: R. D. Irwin, 2023.
- Huda, Sahrul. *Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantrendharussholihin Marang Kecamatanpesisir Selatan Kabupatenpesisir Barat*. 2019. PhD Thesis. UIN Raden Intan Lampung. Hal. 121
- Fitri, Nurjanah Sasika R. *Fungsi Pengorganisasian Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'in Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan*. 2022. PhD Thesis. UIN Raden Intan Lampung. Hal. 24

- Rachman, Fathor. Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadith. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 2015, 1.2. Hal. 315
- Nurhayati, Tatiek; Darwansyah, Ahmad. Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2013, 14.1. Hal, 161
- Putri, Ganis Aliefiani Mulya; Maharani, Srirahayu Putri; Nisrina, Ghina. Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022, 3.3. Hal. 290
- Roring, Ferdy. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 2017, 4.3. Hal. 148
- Ceswirdani, Ceswirdani; Sjafitri, Henny; Candra, Yuni. Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 2017, 8.1. Hal. 4
- Suripto, Teguh. Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2016, 2.2: Hal. 247
- Rijali, Ahmad. Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 2019, 17.33: Hal. 84
- Yuni, Fitri Wah; Azizah, Suci Midsyahri. Budaya Organisasi dalam Prespektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2022, 2.2, Hal. 38
- Saefrudin, Pengorganisasian Dalam Manajemen, *Jurnal Al-Hikmah*, 2017, 5.2, Hal. 56
- Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017), Hal. 35

- Akbar, Husaini Usman & Purnomo Setiady. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Almansur, M. Junaidi Ghony dan Fauan. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2002.
- Ariani, Dorothea Wahyu. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: Gahliah Indonesia, 2003.
- Bungin, Burhan. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Surabaya: Erlangga, 2001.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktk*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah* . Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hikmat. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama press, 2010.
- Kadarman, Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Graha Utama, 1991.
- Muhammad, Fadhli. *Manajemen Organisas*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013.
- Setiawan, S. *Theory Of Everything*. Yogyakarta: Andy Offest, 1991.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." t.thn.: 246.
- Winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer Yayasan Gerak Sedekah Cilacap,
23 September 2023
- Wawancara dengan Pak Miskam selaku Ketua Yayasan Gerak Sedekah Cilacap,
07 Agustus 2023
- Wawancara dengan Mba Ana selaku admin Yayasan Gerak Sedekah Cilacap, 28
Januari 2023

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana profil Yayasan Gerak Sedekah Cilacap

Jawaban: Gerak Sedekah Cilacap itu kan awalnya hanya kaya sebuah komunitas itu berawal dari media sosial facebook. Dimana disitu ada orang yang mengidap penyakit kanker. Terus ada beberapa orang yang mengajak yok galang dana yuk buat bantu. Nah dari itu terus terbentuklah suatu semacam komunitas terus dinamakan Gerak Sedekah Cilacap. Terus kemudian 9 tahun lalu berarti ya tahun 2014 pada tanggal 23 Oktober mulai diresmikan menjadi lembaga sosial Gerak Sedekah Cilacap didaftarkan ke Kemensos, jadi mulai resmi menjadi Yayasan Gerak Sedekah Cilacap itu dari tahun 2014 sampai saat ini sedang proses LAZ. Dan pada tanggal 4 Maret 2015 sudah resmi berakta notaris dan bernama sebagai Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Dan sampai saat ini Gerak Sedekah Cilacap mempunyai korwil yang tersebar seperti di Cikarang, Bandung, Karawang, Jakarta, Brunei Darussalam, Singapura, Taiwan, Jepang dan Hongkong. Penggalangan dana dilakukan secara online melalui donasi.gsc.or.id atau bisa offline melalui tabung kebaikan dll. Dan saat ini sudah ada 53 orang tua asuh, 916 tabung kebaikan, 136 donatur sedekah umum

2. Bagaimana struktur kepengurusan di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Untuk kepengurusan berarti ada pengurus yayasan dan pengurus harian. Kami menggunakan struktur kepengurusan yang vertikal ini yang dianggap sesuai dengan kriteria GSC. Untuk pengurus yayasan strukturnya ada ketua, sekretaris, bendahara, pengawas, terus ada pembina, di atasnya lagi ada dewan suro yaitu seluruh founder atau yang pertama-tama mendirikan Gerak Sedekah Cilacap. Dan keputusan tertinggi ada di dewan suro. Kalo secara struktur pengurus yayasan ya tadi ada pembina, sebagai ketua pembinanya Pak Siswanto. Kemudian untuk pengurus yayasan ada ketua, saya, lalu ada sekretaris Mba Watisah, bendahara itu Mas Sigit, kemudian ada pengawas yaitu Mas Romli sama Ust Farhan. Itu untuk struktur yayasan. Kalo dewan suro dari pengurus yayasan ini ditambah ada beberapa orang lagi ada Ust, Sudarto, ada Umi, Kholil dan yang lain. Kemudian untuk pengurus harian ada menejer yaitu Mas Haris, terus strukturnya memang tidak dengan sekretaris bendahara namun langsung ke divisi-divisi ada program dakwah, kesehatan, pendidikan sama sosial ekonomi. Itu programnya. Kalo dibawahnya menejer itu ada accounting, marcom, ada admin, sama programmer.

3. Bagaimana pembagian kerja di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Tugas dan wewenang masing-masing pengurus. Sekali lagi karena kita masih awalnya yang spontanitas terus kemudian berkembang semakin besar terus kemudian ada aturan di Negara hukum

Republik Indonesia dll, yang akhirnya kita mengikuti alur tersebut. Jadi sekarang sudah menjadi badan hukum, legal, diakui oleh negara, terus kemudian terkait tugas dan wewenang itu kita sambil belajar atau masih belajar. Ketua tugasnya apa, bendahara apa, sekretaris apa, terus pengawas apa. Tetapi secara garis besar sama seperti yayasan-yayasan yang sudah ada sebelumnya. Karena sekali lagi ya tadi pengurus yayasan ini kita semua masih belajar. Kita berusaha untuk sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan, namun sekali lagi yayasan ini masih mencari bentuk terbaik dan kita juga berusaha untuk efisien biaya operasional agar tidak terlalu besar. Jadi hal-hal yang masih bisa dihandle oleh karyawan dia masih bisa mengerjakan hal-hal diluar jobdesk nya. Fleksibel tapi tetap mempunyai tugas utama, tetapi bukan berarti kemudian setelah tugas utamanya selesai dia kemudian tidak mengerjakan hal yang lain. Contoh misalnya accounting, jelas pekerjaannya adalah membuat laporan keuangan yayasan, tetapi accounting juga kita harapkan jika tugas utamanya sudah selesai jika GSC ada event seperti bagi sembako, atau santunan anak yatim, accounting juga ikut turun ke lapangan, ikut packing, ikut mencatat target-target yang akan disalurkan oleh GSC. Intinya tugas utama itu memang menjadi kewajiban tetapi diluar itu pekerjaan yang dia juga harus siap

4. Bagaimana pengelompokkan pekerjaan pada program dakwah?

Jawaban: Ada beberapa program di Yayasan Gerak Sedekah Cilacap. Program dakwah itu ada kajian ngapak yang rutin dilakukan setiap hari sabtu, rutin offline. Biasanya kajian ngapak dihadiri oleh relawan dan pengurus, tapi ada juga dari masyarakat sekitar yang ikut ngaji disini mba. Untuk materi yang dikaji sesuai ustadznya, biasanya tentang masalah-masalah keseharian, tauhid, fiqh dan lain-lain. Bagi masyarakat yang ingin mengaji tapi tidak bisa datang langsung, bisa juga menonton pada akun youtube GSC. Ada juga kita memuliakan guru ngaji, program nya ditujukan untuk musyrif dan musrifah masyarakat setempat yang ngajarin ngaji di TPQ atau di rumah gurunya, dipelosok-pelosok yang mungkin kurang mampu, tapi tetap ngajarin anak-anak untuk mengaji seperti di daerah Kampung Laut. Dari kami memberikan bantuan seperti sembako dan beberapa jumlah uang. Nah, untuk program pendidikan, alhamdulillah kita lagi proses pembangunan rumah sholeh. Uang yang terkumpul berasal dari donatur untuk pembelian bahan-bahan bangunan. Nah rumah sholeh itu nantinya akan diaktifkan untuk TPQ, kegiatan masjid, kajian, dan insyaalloh untuk pemberdayaan juga untuk anak setempat yang bertempat di

wilayah Saliwangi Cilacap Utara. Ada juga beasiswa rutin yang diberikan biasanya tiap bulan atau tiga bulan sekali atau enam bulan sekali. Dana yang didapatkan berasal dari orang tua asuh. Jadi, siapapun yang bersedia menjadi orang tua asuh akan terlebih dulu diberi akad menjadi orang tua asuh minimal satu tahun. Setelah melebihi satu tahun mereka bebas memilih berhenti atau melanjutkan untuk menjadi orang tua asuh. Beasiswa ini diperoleh berdasarkan pengajuan dari relawan ataupun pihak yang berhubungan dan dilaporkan ke GSC. Nanti dari admin akan meminta data diri, kalau dinyatakan layak menerima bantuan pihak GSC akan menindaklanjuti.

5. Bagaimana program pendidikan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Nah, untuk program pendidikan, alhamdulillah kita lagi proses pembangunan rumah sholeh. Uang yang terkumpul berasal dari donatur untuk pembelian bahan-bahan bangunan. Nah rumah sholeh itu nantinya akan diaktifkan untuk TPQ, kegiatan masjid, kajian, dan insyaallah untuk pemberdayaan juga untuk anak setempat yang bertempat di wilayah Saliwangi Cilacap Utara. Ada juga beasiswa rutin yang diberikan untuk siswa nominalnya tergantung kebutuhan, biasanya diberikan tiap bulan atau tiga bulan sekali atau enam bulan sekali. Dana yang didapatkan itu berasal dari orang tua asuh. Jadi, siapapun yang bersedia menjadi orang tua asuh akan terlebih dulu diberi akad menjadi orang tua asuh minimal satu tahun. Setelah melebihi satu tahun mereka itu bebas memilih berhenti atau melanjutkan untuk menjadi orang tua asuh. Beasiswa ini diberikan berdasarkan pengajuan dari relawan ataupun pihak yang berhubungan dan dilaporkan ke GSC. Nanti dari admin akan meminta data diri, kalau dinyatakan layak menerima bantuan pihak GSC akan menindaklanjuti. Selanjutnya ada juga kegiatan kado sahabat yatim, yang diadakan ketika event tertentu seperti milad GSC, bulan romadhon, dan event yang lainnya, dari kita biasanya memberikan semacam keperluan sekolah atau bisa juga berupa uang mulai dari seratus ribu sampai dua ratus ribu. Nah untuk penerimanya adalah anak-anak yang berusia 1-12 tahun dan berasal dari keluarga kurang mampu

6. Bagaimana program sosial ekonomi pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Untuk program sosial ekonomi sendiri itu ada kegiatan bedah rumah dan ini berjalan kondisional ya tergantung target yang mengajukan ke kita. Alhamdulillah sekarang ini masih on progress sih, lagi pembangunan di Majenang itu karena kebakaran

rumahnya. Biasanya bantuan ini ditujukan kepada fakir miskin yang rumahnya tidak layak huni dan memiliki lahan milik sendiri. Dari kami biasanya bekerjasama dengan LAZISNU, LAZC, dan BAZNAS serta ada masyarakat sekitar yang ikut membantu. Untuk teknisnya sama seperti kegiatan yang lain dengan pengajuan dan nanti ada tindaklanjutnya dari kami seperti apa saja yang dibutuhkan untuk membangun rumah dan menghitung berapa pengeluarannya. Lalu ada juga sedekah rutin yang biasanya diberi uang sejumlah tiga ratus ribu atau paket sembako. Nah dari relawan menyampaikan pesan bahwa ini adalah amanah dari donatur dan semoga bisa membantu memenuhi kebutuhan. Kalo sedekah rutin itu, targetnya lebih ke lansia dhuafa. Untuk sedekah rutin biasanya kalo ada pengajuan dan kita survei biasanya kita juga lebih sering berbagi di event-event. Dan alhamdulillah sekarang lagi berjalan event bakti sosial dan melaksanakan pembagian sembako. Ada lagi aksi jum'at berbagi, disitu kita berbagi setiap hari jum'at. Biasanya setelah selesai sholat jum'at, kita mulai membagikan makanan dari donatur pemilik rumah makan ataupun dari ibu-ibu sekitar. Kegiatan ini paling banyak penerima manfaatnya karena ya kita membagi makanan kepada orang-orang yang di jalan seperti tukang parkir, tukang becak, supir angkot, dan juga panti asuhan.

7. Bagaimana program kesehatan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Ya setelah itu ada juga kegiatan pendamping pasien dan layanan ambulan pada program kesehatan. Pendamping pasien itu maksudnya seperti pemberian bantuan yang berupa alat kesehatan seperti tabung oksigen, kursi roda, pengobatan. Tapi untuk kursi roda biasanya dari kami hanya meminjami, karena digunakan tidak dalam jangka panjang. Kalau pengobatan itu buat pasien yang sakitnya tidak biasa atau bisa dibilang parah. Nah untuk pengumpulan donasi kami membuat campaign yang berisi deskripsi penyakit yang pasien alami. Kalo layanan ambulan biasa jemput pasien dari rumah menuju rumah sakit bisa untuk dalam maupun luar kota. Dari kami menyediakan 4 unit ambulan dua di cilacap barat untuk masyarakat disana dan dua lagi di kantor pusat. Untuk cara mengajukan layanan ambulan cukup dengan menghubungi pihak GSC, nanti akan dicek sesuai jadwal apakah ambulan sudah dipesan atau belum. Setelah itu nanti akan dimintai identitas. Bagi kaum dhuafa, tidak ada biaya layanan alias gratis, tapi kalau untuk masyarakat yang tidak sesuai kriteria akan dikenakan tarif dua ribu per kilomernya. Awalnya memang tidak

ada tarif layanan, tapi pengguna ambulan kebanyakan orang yang mampu dan jadwal dipenuhi oleh selain masyarakat dhuafa, jadi sekarang diberlakukan tarif ambulan.

8. Bagaimana penempatan relasi antar bagian pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Kalo dimanajemen sendiri ya ada menejer, dibawah menejer ada marcom, marcom itu marketing dan komunikasi, jadi tugasnya marcom itu adalah mengajak orang untuk donasi, mengelola para donatur, terus ada lagi keuangan yang mengurus keuangan, terus admin yang bertugas surat menyurat dan lain-lain lah ya, satu lagi program program itu yang merencanakan program apa yang akan berjalan di setiap bulannya. Pembagian tugasnya seperti itu. Setiap divisi itu bertanggung jawab kepada menejer nanti menejer bertanggung jawab kepada ketua yayasan.

9. Bagaimana koordinasi pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Koordinasi seperti biasa sih, maksudnya disini kaya koordinasi antar divisi itu memang tiap hari harus terjalin. Kalo disitu kan kalo marcom dengan program itu kan harus ada kesinambunga. Jadi program apa yang akan berjalan, kan otomatis harus difunding. Karena GSC kan bukan yayasan yang punya uang, tapi kami membantu mencarikan, mensosialisasikan untuk membantu orang lain kaya begitu loh. Jadi misalkan ada program ini ada anak asuh ini yang perlu dibantu, dari program ini artinya ada koordinasi dengan marcom bagaimana caranya untuk mencarikan orang tua asuh seperti itu, terus profellingnya dari program yang mencari oh ini anak asuh atas nama ini, misalkan sia anak yatim, ibunya namanya ini, penghasilannya segini, nanti marcom yang mengolah data itu untuk mencarikan orang tua asuh, biasanya melalui data base yang sudah ada, nah itu dihubungin. Kalo engga bisa kita posting di media sosial atau dari relawan-relawan

10. Bagaimana unsur manajemen pengorganisasian pegawai dan pekerjaan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Struktur kita sudah ada, jobdesk kita juga sudah ada, jadi tetap sesuai dengan komando atau alurnya. Jadi katakanlah bendahara dan sekretaris bertanggung jawab kepada ketua yayasan, kemudian ketua yayasan itu bertanggung jawab kepada dewan pembina. Kemudian dipengurus harian menejer itu bertanggung jawab kepada pengurus atau ketua yayasan

11. Bagaimana unsur hubungan (relation) pada Yayasan Gerak Sedekah Ciilacap?

Jawaban: Kita punya grup wa kemudian. Awalnya juga terjalin dari kedekatan di luar yayasan sehingga komunikasinya berjalan baik dan bisa dikatakan tiap minggu pasti kita ketemu walaupun tidak semua pengurus, tetapi untuk perkumpulan semua pengurus jika diperlukan memang kita ada pertemuan rutin. Kalau sesuai agenda satu tahun minimal satu kali. Tetapi untuk hal-hal yang sifatnya emergensi pengurus bisa mengundang seluruh pengurus dan atasan untuk berkumpul untuk menyelesaikan masalah.

12. Bagaimana unsur pengorganisasian lingkungan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Dengan lingkungan ya karena memang tujuan utamanya adalah bagaimana kita bisa mensejahterakan masyarakat, maka lingkungan terkecil dulu yang harus kita sosialisasikan. Jadi dilingkungan terkecil misal katakanlah GSC kantornya terletak di Jalan Sulawesi ya kita harus bersosialisasi dengan lingkungan, ketika ada kegiatan ya kita mengikuti kegiatan tersebut

13. Untuk meningkatkan kualitas kinerja, apa tujuan yang ada pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Tujuannya nantinya supaya Gerak sedekah Cilacap ini bermanfaat untuk lebih banyak dhu'afa, lebih banyak orang, lebih banyak umat. Seperti divisi misinya GSC sendiri kan membantu untuk orang-orang yang tidak mampu, nah itu semakin banyak yang bisa kita bantu kan berarti semakin baik ya, tujuan utamanya ya itu semakin bermanfaat bagi banyak orang yang syukur-syukur nantinya bisa mengentaskan kemiskinan di Kabupaten Cilacap

14. Apa standar operasional yang digunakan pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Standarnya mungkin hampir sama dengan lembaga-lembaga yang lain ya, jadi tetap ada semacam SOP disitu, untuk kaya jam kerjanya pun ada, tugasnya apa saja pun ada, terus targetingnya juga ada. Misalnya programer itu yang harus berjalan per bulan berapa program. Terus dari markom dia berarti kan punya target juga, program ini berjalan berarti saya harus mendapatkan donasi sekian angka sekian. Nah itu nanti targetingnya yang akan menjadi tujuannya adalah dari angka yang dihasilkan itu, itu menghasilkan amil untuk menghidupi GSC ini kan yang dipake amil, nah itu menghasilkan dana amil yang bisa mencukupi biaya operasional kaya buat bayar listrik, bayar lain-lain. Bagaimana caranya supaya tercapai amil yang mencukupi untuk operasional. Targetingnya paling itu untuk sementara.

15. Bagaimana umpan balik yang didapat pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Kalo tadi tujuannya adalah membantu orang yang tidak mampu, mengentaskan kemiskinan, berarti feedback yang didapatkan apa sih. Nah feedback yang didapatkan adalah yang utama tentunya yang diharapkan di sini adalah pahala itu yang pertama. Yang kedua harapannya GSC ini menjadi lembaga yang terus berkembang, bermanfaat terus dipercaya oleh masyarakat. Yang nantinya bisa membantu dari masyarakat ini untuk seperti ke pemberdayaan. Kalo tujuan kedepannya kalo saya pribadi lebih ke pemberdayaan itu nantinya mengentaskan kemiskinan itu, jadi pemberdayaan untuk orang yang tidak mampu. Karena kan saya kepengin dagang tapi saya tidak mempunyai modal, nanti disitu mungkin ada semacam kerja sama atau bagaimana. Lebih kita membantu dhuafa dan feedback nya ya dari donatur itu akan percaya ke GSC dan menitipkan donasinya melalui GSC

16. Bagaimana dimensi kualitas kinerja pada hasil kerja pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Dari manajemen dinilai hasil kerjanya itu kan dari pencapaian itu. Pencapaian donasi yang masuk dan penyalurannya. Kalo donasi masuk besar kok penyalurannya kecil itu berarti kita gagal. Tapi kalo misalkan kita sebaliknya, donasi masuk kecil tapi penyalurannya minus, itu juga berarti kita gagal. Nah disitu harus ada keseimbangan antar donasi masuk dan penyalurannya, jadi itu yang menjadi penilaiannya itu di situ.

17. Bagaimana kualitas kinerja pengetahuan pekerjaan pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Sejauh ini masing-masing divisi sudah baik sudah paham dengan masing-masing pekerjaan yang harus dilaksanakan.

18. Bagaimana inisiatif pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Kalo dari manajemen untuk inisiatif itu wajib ya. Jadi tim nya pun kan terbatas ya, hanya satu orang satu orang. Jadi kalo memang tidak mempunyai inisiatif sendiri itu ga bisa berjalan karena di situ harus ada koordinasi lain, dengan pihak lain. Jadi memang dari manajemen itu harus memiliki inisiatif yang tinggi. Salah satunya ya ini ada donasi segini mau disalurkan kemana dan harus inisiatif tuh, berarti harus ada program untuk menyalurkan ini. Atau ini memasukan kecil ini, program apa yang harus menarik donasi. Itu kan harus ada inisiatif untuk mencari program-program yang menarik untuk para pendonasi.

19. Bagaimana kecakapan mental pengurus Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Kecakapan mental juga insyaallah sudah terbentuk dengan baik, karena sudah ada pengalaman juga dan jam terbang ya. Jadi kecakapan mentalnya sudah terbiasa menghadapi hal-hal baik di dalam GSC atau di lingkungan luar. Karena kami bekerja bukan hanya di dalam kantor tapi lebih sering terjun ke lapangan. Seperti nanti siang kan rencananya ada Aksi Jumat Berkah. Dan

rencananya mau ke panti ODGJ. Dengan pengajuan kesehatan bertemu orang dengan penyakit kanker dll. Dan juga kita juga harus punya mental untuk bertemu dengan instansi pemerintahan. Jadi insyaallah sudah oke

20. Bagaimana sikap pengurus pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Yang kami berikan kan amanah ya. Jadi pelayanannya kan memang harus selalu bersikap positif, berpikiran positif. Karena yang dihadapi juga kan orang dhuafa, orang yang tidak punya, orang yang sedang sakit. Makanya kita harus mempunyai energi positif yang disalurkan ke mereka juga. Yang nantinya imbasnya itu disaat kita mempunyai energi positif, otomatis donatur kan akan lebih nikmat dalam bersedekah. Istilahnya kalo sudah percaya kan ini loh saya sedekah melalui GSC silahkan mau disedekahkan kemana karena sudah percaya dengan GSC.

21. Bagaimana kedisiplinan pengurus pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap?

Jawaban: Disiplin waktu ada absensinya dengan finger print. Jadi setiap masuk jam 8 pagi pulang jam 4 sore. Tapi kebanyakan melebihi jam pulang karena ada yang belum selesai mengerjakan urusan atau hal yang lain

22. Bagaimana upaya pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus?

Jawaban: Pertama tentunya memberikan motivasi, memberikan kesadaran diri bahwa dunia ini terus berkembang, dari dalam diri sendiri juga harus mengembangkan diri. Kita setiap hari harus belajar. Karena belajar itu kan sampai mati. Mungkin lebih ke motivasi, terus mengikutkan pelatihan-pelatihan karena di GSC sendiri memang beberapa kali mengikuti pelatihan seperti digital marketing, fundraising, dll dilakukan baik online maupun offline. Untuk meningkatkan kapasitas diri, meningkatkan kemampuan.



Foto Aksi Jum'at Berbagi (AJB)



Foto Beasiswa Pendidikan (Fahri)



Bisjarah memuliakan guru ngaji Kampung Laut



Bedah rumah Pak Subur, Majenang



Sedekah Sembako



Beasiswa rutin 11 anak asuh



Wawancara dengan Ketua Yayasan dan Manajer Gerak Sedekah Cilacap



Wawancara dengan Pak Haris selaku manajer GSC



Pembagian nasi kotak ke Panti ODGJ Ar-Ridwan pada Aksi Jumat Berbagi



Bisyaroh kepada Ust. Arifin



Pengoperasian ambulan GSC



Cilacap, 10 Oktober 2023

Nomor : 011/028/YGSC/X/2023
Lamp : 1 Lembar
Perihal : Balasan Permohonan Ijin Riset Individual

Kepada Yth.
Wakil Dekan 1
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri
Purwokerto
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Menanggapi surat saudara No. 1029 /Un.19/FD.WD.I/PP.05.3/IV/2023 tanggal 27 April 2023 perihal "Permohonan Ijin Riset Individual" pada mahasiswa :

Nama : Azizah Zahra Adianshah
NIM : 1917103035
Semester : 9
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Fungsi Pengorganisasian (Organizing) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)

Dengan ini diberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya mahasiswa yang bersangkutan berhubungan komunikasi langsung dengan Manager **Yayasan Gerak Sedekah Cilacap (GSC)** atau yang mewakili.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Manager Yayasan
Gerak Sedekah Cilacap

Haris Budi Setyawan

CURRICULUM VITAE

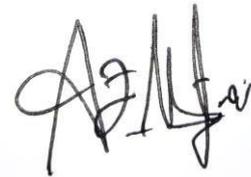
A. BIODATA

Nama Lengkap : Azizah Zahra Adianshah
NIM : 1917103035
Tempat, tanggal lahir : Cilacap, 26 Juli 2000
Fakultas : Dakwah
Jurusan/Program Studi : Manajemen Dakwah
Alamat : Jl. Munggur Timur RT 04 / RW 07, Mertasinga, Kec. Cilacap Utara, Kab. Cilacap
E-mail : Azizahzhr26@gmail.com
No. Hp : 085731969510
Hobi : Menyanyi

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

No.	Jenjang	Nama Lembaga Pendidikan dan Disiplin Keilmuan
1	TK	TK Aisyiah 05
2	SD	SDN 06 Mertasinga
3	SMP/MTs	SMP VIP AL-HUDA Kebumen
4	SMA	MAN 01 Cilacap
5	S1 (Dalam Proses)	Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

Purwokerto, 4 Oktober 2023



(Azizah Zahra Adianshah)