

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Berdirinya Lembaga Manajemen Infaq (LMI)

Bermula dari gagasan alumnus STAN-PRODIP (Sekolah Tinggi Akuntansi Negara Program Diploma) KEUANGAN Jakarta yang bekerja sebagai pegawai di lingkungan Departemen Keuangan dan BPKP (Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan) di wilayah Jawa Timur yang melihat perlunya pembentukan suatu lembaga formal yang dapat memberikan solusi terpadu tentang masalah ekonomi dan sosial di kalangan umat Islam khususnya di Jawa Timur. Problem yang mendesak adalah perlunya suatu lembaga yang mengakumulasi potensi Zakat, Infaq, dan Shodaqoh (ZIS) dan selanjutnya melakukan pendistribusian dan pengelolaan secara tepat. Maka pada 17 September 1994 bertempat di Turen, Malang para alumni sepakat untuk membentuk sebuah lembaga yang bernama Yayasan Lembaga Manajemen Infaq Ukhuwah Islamiyah atau disingkat (LMI-UI) yang kemudian sekarang lebih dikenal dengan nama LMI (Lembaga Manajemen Infaq).

Ada delapan personil yang terlibat dalam pertemuan di Turen, Malang diantaranya Agus Supartono, Muhammad Razikun, Helmy Afrul, Achmad Subagyo, Chandra Hadi, Achmad Fauzi, Agung Mediawan, dan Taridi. LMI berdiri sebagai sebuah Yayasan Sosial yang tercatat dengan Akta Notaris

Abdurachim, S.H., No.11, tanggal 4 April 1995 dengan nama Yayasan Lembaga Manajemen Infaq Ukhuwah Islamiyah. Dan kini, dengan SK gubernur No 451/1701/032/2005, Lembaga Manajemen Infaq (LMI) disahkan sebagai LAZ propinsi Jawa Timur. Terus berkembang LMI mempunyai kegiatan utama menghimpun, mengelola, dan menyalurkan zakat, infaq, shodaqoh (ZIS) serta berusaha menciptakan iklim dan sarana bagi berkembangnya ekonomi dan social ummat Islam. Awalnya Pusat Kegiatan LMI pertama kali berada di jalan Pucang Anom Timur No Surabaya kemudian sejak tahun 1997 ke Jalan Gubeng Jaya I/41A Surabaya Telp. (031) 503 8567 sampai tahun 2005. Setelah itu LMI mempunyai sekretariat di Jalan Nginden Intan Raya No 12 Telp. (031) 5998484 Fax (031) 5920299 sampai dengan sekarang. Kini, LMI telah berkembang dengan 18 cabang yang tersebar di seluruh Jawa Timur. Dengan sejumlah program yang unik dan kreatif, LMI semakin menunjukkan perannya dalam pemberdayaan masyarakat.

Demikian juga dengan sisi Sumber Daya Manusia (SDM) Yang terus bertambah. Berawal dari hanya 1 (satu) orang SDM yang diberi amanah untuk fokus sebagai pengelola lembaga. Pada tahun 2000 struktur kepengurusan LMI dirubah dengan menambahkan Dewan Pengurus dan Dewan Direksi. LMI mengangkat Firnawan Hendrayanto sebagai Direktur Harian pertama kali bulan Juli tahun 2002 dengan masa kerja sampai bulan Desember 2002. Kemudian pada bulan April 2003 mengangkat Agus Fathony sebagai direktur LMI yang kedua. Beliau bertugas sebagai direktur LMI selama 1 bulan. Kemudian pada bulan Mei 2003 Dewan Pengurus mengangkat Nurkholik

sebagai direktur LMI yang baru dengan masa kerja sampai dengan bulan Desember 2004. Dan di bulan Oktober 2008 Direktur LMI dipegang oleh wahyu Novyan, S.Sos, sampai sekarang. Kini, seiring dengan perjalanan waktu, SDM LMI menjadi 113 orang di seluruh Jawa Timur. Jumlah ini belum termasuk relawan dengan semua tingkatan.

Kemudian, pada Rapat Kerja 2008 lalu, LMI memantapkan diri dengan tampil sebagai lembaga dana sosial yang tidak hanya mengelola dana ZIS, namun juga termasuk wakaf, hibah dan dana sosial lainnya. Diharapkan dengan adanya pengembangan ini, LMI semakin kokoh dalam mengutamakan ZISWAF dan menjadi semakin mengakar di level lokal dan nasional.⁷⁷

2. Profil Lembaga

Logo & Tagline



Arti logo LMI:

Philosophy :Berani menjadi Pionir dalam pencetusan Program Kemanusiaan.

Bentuk Logo :Garis lengkung bebas berwarna hijau tua diatas tulisan LMI menggambarkan bahwa LMI sebuah lembaga kemanusiaan

⁷⁷ Official Website LMI, Profil Lembaga Manajemen Infaq dalam, <http://lmizakat.org/profil-lembaga/> diakses 6 Maret 2017, jam 22:11 WIB.

yang dinamis. *Ontology* atau bentuk huruf LMI berwarna hitam yang lentur menggambarkan kematangan serta dapat diandalkan.

Warna Logo :Garis bebas berwarna hijau tua dan oranye menggambarkan semangat yang terpancar dari organisasi sedangkan garis hijau muda di sisi paling atas menggambarkan program-program LMI yang selalu "*up to date*".

Tag line :"*Care to Share*" dalam bahasa Indonesia berarti kepedulian untuk berbagi dan hal tersebut mempertegas posisi LMI sebagai lembaga kemanusiaan yang lebih peduli. "*Care to Share*" dalam bahasa Indonesia berarti kepedulian untuk berbagi dan hal tersebut mempertegas posisi LMI sebagai lembaga kemanusiaan yang lebih peduli.

3. Visi dan Misi Lembaga Manajemen Infaq (LMI)

a. Visi

Menjadi lembaga dana sosial yang mengakar di Jawa Timur dan berperan di tingkat nasional serta menjadi pelopor dalam mengutamakan, menghimpun dan mendayagunakan zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, hibah dan dana sosial lainnya untuk pemberdayaan ummat.

b. Misi

Misi Lembaga Manajemen Infaq (LMI), yaitu:

- 1) Mengarus-utamakan zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, hibah dan dana sosial lainnya sebagai sumberdaya pemberdayaan umat, melalui sosialisasi pendidikan publik.
- 2) Menghimpun zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, hibah dan dana sosial lainnya secara profesional, transparan, akuntabel.
- 3) Mendayagunakan zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, hibah dan dana sosial lainnya secara tepat sasaran dan mengedepankan kemitraan profesional.
- 4) Melayani para pemangku kepentingan secara baik dan tepat melalui peningkatan terus menerus tata kelola kelembagaan, penguatan budaya kepedulian, *learning & growth*, kekokohan proses internal, dan *in-time-delivery service*.⁷⁸

4. Susunan Kelembagaan LMI (Lembaga Manajemen Infaq) cabang Blitar

Adapun susunan atau komposisi kelembagaan Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

a. Susunan Dewan Pembina LMI

⁷⁸ Official Website LMI, Profil Lembaga Manajemen Infaq dalam, <http://lmizakat.org/profil-lembaga/diakses> 6 Maret 2017, jam 22:11 WIB.

No.	Nama	Jabatan
1.	Prof. Ir. Mukhtasor, MEng, PhD.	Ketua
2.	H. agung Cahyadi, MA	Anggota

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel 1.2

b. Susunan Dewan Pengawas Syariah LMI

No.	Nama	Jabatan
1.	Prof. Dr. H. M. Roem Rowi, MA	Ketua
2.	H. Ahmad Mudzoffar Jufri, MA	Anggota

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel 1.3

c. Susunan Dewan Pengurus Syariah LMI

No.	Nama	Jabatan
1.	H. Amin, Ak. MM	Ketua
2.	H. Agung Wijayanto	Sekretaris
3.	Nugroho Iriyanto, SE. MAK.	Bendahara I
4.	Muhammad Aziz	Bendahara II

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel 1.4

d. Susunan Dewan Direksi LMI

No.	Nama	Jabatan
1.	Agung Heru Setiawan	Direktur Utama
2.	Citra Widuri	Direktur Pelaksana

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel 1.5

e. Susunan Pengelola atau Karyawan LMI cabang Blitar.

No.	Keterangan	Nama
1	Kacab	Sofia Dewi. S.Pd.
2	Kabag Pendayagunaan	Aris Setiawan
3	Kabag Keuangan	Dodi Aris Krisnawan
4	Kabag Pengelolaan	Dedie Ary Setyawan
5	Kabag Admin	Thoriq Boma Putri
6	Kabag PPZ	Sugeng Wahyono
7	PPZ	Rochmad Widodo
8	Staff Pendayagunaan	Siti Halimatussya'diah

Sumber: Data Primer, 2017.

Karyawan LMI Cabang Blitar:

Untuk menjalankan kegiatan sehari-hari LMI Cabang Blitar mempunyai (7) karyawan tetap dan satu (1) karyawan lepas yang membantu kegiatan operasional LMI Cabang Blitar.

B. Temuan Penelitian

Dalam paparan data akan memberikan gambaran dari pengumpulan data lapangan yang akan membahas mengenai fungsi religiusitas dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan LMI cabang Blitar. Dalam penelitian yang telah dilakukan di LMI cabang Blitar dijelaskan mengenai beberapa hasil jawaban pertanyaan yang dijawab oleh pimpinan LMI cabang Blitar.

Lembaga Manajemen Infaq (LMI) adalah lembaga filantropi profesional yang berkhidmat mengangkat harkat martabat masyarakat dhuafa (masyarakat kurang mampu) melalui penghimpunan dana ZISWAF, dimana lembaga LMI cabang Blitar juga menerapkan sistem bagi karyawannya untuk lebih lebih mementingkan tingkat keagamaannya (religiusitas) dalam melakukan setiap aktivitas kerja. Dalam salah satu wawancara dengan ibu Sofia selaku pimpinan LMI cabang Blitar, beliau mengatakan:

*“Begini mbak yang namanya agamanya itu tentunya sangat berperan penting terhadap kepribadian setiap karyawan, apalagi setiap orang tentunya mempunyai kepribadian yang berbeda-beda ditambah orang tersebut mengerti ilmu agama mbak, nah tentunya ilmu agama itu berperan untuk mengarahkan, membimbing seseorang ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Selain itu keyakinan beragama menjadi bagian integral dari kepribadian seseorang yang akan mengawasi segala tindakan, perkataan bahkan perasaannya”.*⁷⁹

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

Dari wawancara tersebut, Ibu Sofia menjelaskan bahwa keagamaan atau religiusitas memiliki peran yang penting dalam membentuk kepribadian karyawan hal ini didasari dari pengetahuan agama yang dimiliki karyawan dapat membimbing seseorang untuk berperilaku sesuai dengan ajaran agama islam. Ibu sofia menambahkan pendapat terkait pengaruh agama dalam kepribadian karyawan, sebagaimana pernyataan yang disampaikan:

“Hal ini, mempengaruhi kinerja karyawan mbak, karena agama mempunyai peran penting dalam pembinaan kepribadian karena nilai-nilai kepribadian yang datang dari agama bersifat tetap”.⁸⁰

Dari uraian wawancara dengan Ibu sofia, beliau memberikan pendapat bahwa keagamaan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya nilai-nilai kepribadian dalam agama sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan dalam wawancara berikut:

“Agama tentunya berperan penting dalam kepribadian karyawan mbak. Agama mempunyai peranan penting dalam pembinaan kepribadian apalagi jika seseorang dihadapkan pada suatu dilemma, ia akan menggunakan pertimbangan-pertimbangan berdasarkan nilai-nilai kepribadian yang datang dari agama. Jadi dimanapun dan dalam situasi apapun seseorang akan tetap memegang prinsip atau nilai agama yang tertanam dalam hati nuraninya. Sehingga nilai-nilai yang sudah tertanam dalam hati nurani seseorang mampu menuntun semua perilaku seseorang”.⁸¹

Berdasarkan wawancara dengan Kabag Keuangan tersebut diketahui bahwa peranan agama dalam kepribadian karyawan sangat penting sesuai dengan pendapat dari Ibu Sofia. Hal ini juga di iringi dengan praktik agama yang dilakukan di LMI seperti yang disampaikan oleh Ibu Sofia:

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 10:35.

“Kegiatan praktik ibadah seperti sholat berjamaah, mengaji bersama dijadikan rutinitas di lembaga, jika fasilitas peralatan ibadah seperti mukena, sajadah, kitab suci al-Qur’an jumlahnya cukup untuk karyawan, fasilitas berupa peralatan ibadah dan ruang untuk sholat mencukupi atau kurang luas maka ibadah sholat dapat dilakukan berjamaah, tapi jika tidak mencukupi aktivitas sholat dilakukan secara bergiliran mbak. Tidak setiap saat bisa dilakukan sholat berjamaah mbak karena biasanya karyawan yang bagian PPZ yang bertugas dlapangan itu masih belum kembali ke kantor dan melakukan sholat saat menemui masjid dijalan mbak seperti itu. Jika karyawan yang bagian PPZ ada kadang saya yang malah tidak ada di tempat begitu mbak”

Berdasarkan paparan wawancara tersebut, Ibu Sofia menjelaskan bahwa lembaga merutinitaskan praktik ibadah dan memberikan fasilitas untuk beribadah berupa ruang untuk sholat, fasilitas peralatan ibadah seperti mukena, sajadah, dan kitab suci Al-Qur’an. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan, beliau juga menambahkan alasan mengapa praktik ibadah dijadikan rutinitas di lembaga. Bapak Dodi mengatakan bahwa:

“Bukan tanpa alasan praktik agama dijadikan rutinitas di lembaga LMI ini mbak. Ini disebabkan karena, sebagai lembaga yang bergerak berdasarkan tuntunan agama islam tentunya karyawannya haruslah dibudayakan rutinitas yang sudah menjadi kewajiban umat islam, selain itu juga untuk selalu mengingatkan kita akan kebesaran Allah SWT”.

Berdasarkan wawancara bersama Pimpinan LMI dan Kabag Keuangan dalam membahas mengenai praktik ibadah yang dijadikan rutinitas di Lembaga, dapat disimpulkan bahwa dalam lembaga LMI sangat mengutamakan keagamaan atau religiusitas disamping melaksanakan pekerjaannya. Pihak LMI juga memberi karyawannya privasi dan waktu untuk karyawannya dalam melakukan ibadahnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Torik selaku Karyawan dalam wawancara berikut:

“Pihak lembaga memberikan beberapa waktu bagi karyawan untuk melaksanakan kewajiban beribadah kepada allah swt seperti melakukan

*ibadah sholat, mengaji dll, disini pihak lembaga menyediakan fasilitas tempat ibadah untuk melakukan sholat walaupun tempat ibadah yang disediakan pihak lembaga terbatas karena ruangnya kurang luas jika digunakan untuk sholat berjamaah. Jadi biasanya kami melakukan sholat secara bergiliran dan apabila jamaahnya mencukupi untuk sholat berjamaah maka dilakukan sholat berjamaah mbak, lagi pula biasanya karyawan yang bagian PPZ itu lebih sering diluar kantor jadi karyawan yang ada di kantor jadi berkurang”.*⁸²

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan LMI dan karyawan dapat diketahui bahwa Lembaga LMI merutinitaskan kegiatan ibadah di kantor, dan melakukan ibadah sholat secara berjamaah tidak jarang juga dilakukan secara bergiliran. Praktik agama merupakan salah satu dimensi yang berhubungan dengan sejauh mana tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual yang diperintahkan oleh agamanya. Di dalam LMI selain merutinitaskan praktik ibadah juga melibatkan kegiatan secara rohaniyah dan badaniah dalam kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Ibu sofia dalam wawancara berikut:

“Jadi begini mbk setiap satu minggu sekali setiap hari sabtu lembaga juga mengadakan kegiatan seperti pengajian rutin ke karyawan, selain kita mengikat silaturahmi kita juga memberikan pemahaman, kita juga berupaya untuk memotivasi dari rohaniyah, batiniyah juga ada dari pengajian itu, nanti pengajiannya isinya terkait misalnya memberikan pengarahan apabila kita melakukan hal yang dilarang agama misalnya korupsi, walaupun melakukannya secara sembunyi-sembunyi tanpa ada orang lain yang tahu tapi tindakanya selalu dilihat dan diawasi oleh allah SWT dan menyakini jika tindakanya itu pasti akan mendapat balasan dan hukuman dariNya. Kita juga berbicara terkait dosa-dosa apa yang akan kita terima jika tidak melakukan infaq, zakat, shodaqoh, Selain itu di pengajian ini juga memberikan dorongan atau motivasi kepada kita untuk melaksanakan perintah agama dengan hati yang ikhlas, karena jika kita melaksanakan perintah agama dengan hati yang bersih maka kita akan mendapatkan pahala, dan juga membicarakan betapa kita harus mensyukuri dan menikmati apa yang diberikan oleh Allah kepada kita selama ini, selain itu setiap hari juga saya

⁸² Wawancara dengan Ibu Torik selaku Kabag Administrasi LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 02:45.

rutinitaskan kepada karyawan untuk menghafalkan Al-Qur'an minimal ya dibaca".⁸³

Dari wawancara tersebut, adapun kegiatan yang dilakukan secara rohaniyah dan batiniah dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti kegiatan pengajian, dimana dalam pengajian tersebut membicarakan terkait dosa-dosa apa yang akan kita terima jika tidak melakukan infaq, zakat, shodaqoh, Selain itu di pengajian ini juga memberikan dorongan atau motivasi kepada kita untuk melaksanakan perintah agama dengan hati yang ikhlas, karena jika kita melaksanakan perintah agama dengan hati yang bersih maka kita akan mendapatkan pahala, dan juga membicarakan betapa kita harus mensyukuri dan menikmati apa yang diberikan oleh Allah kepada kita selama ini. Ibu Diah selaku karyawan juga menambahkan terkait kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di LMI sebagai berikut:

"Selain pengajian rutin lembaga LMI juga mengadakan kegiatan di luar LMI seperti acara I'tikaf bersama dengan anak-anak dari rumah tahfidz, menghadiri pengajian yang juga diikuti oleh donatur juga mbak, jadi kita bisa membaur dan memperkuat silaturahmi dengan donatur, selain itu kita juga bisa mengenalkan LMI kepada peserta pengajian yang masih belum mengenal LMI, seperti itu mbak"⁸⁴

Dari pemaparan yang disampaikan oleh pimpinan LMI dan Karyawan LMI bahwa LMI telah mengadakan kegiatan-kegiatan secara rohaniyah dan batiniah, kegiatan tersebut bukan hanya diadakan di dalam lembaga LMI saja tetapi pihak LMI juga mengadakan kegiatan di luar kantor LMI. Kegiatan di luar kantor diadakan dengan tujuan tertentu seperti yang disampaikan oleh Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan:

⁸³ Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

⁸⁴ Wawancara dengan Ibu Diah selaku Staff Pendayagunaan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 01:09.

*“Memang lembaga mengadakan kegiatan-kegiatan yang bernafaskan rohaniah di dalam lingkungan lembaga, untuk itu agar karyawan tidak bosan dan jenuh maka lembaga juga mengadakan kegiatan di luar kantor. Hal ini juga bermanfaat untuk menyebarkan program-program LMI kepada masyarakat luas, mengingat selain lembaga LMI, di Blitar juga terdapat lembaga yang lingkupnya hampir sama seperti LMI misalnya saja yang bisa mbak lihat seperti LAZNAS, BAZNAS, LAZIS dll”.*⁸⁵

Dari wawancara di atas Bapak Dodi menjelaskan mengenai alasan kenapa praktik agama dijadikan rutinitas di LMI dan juga manfaat diadakannya kegiatan-kegiatan tersebut di luar kantor. Selain mengadakan kegiatan secara rohaniah dan batiniah pihak LMI juga memberikan pemahaman terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam, sesuai dengan penjelasan Ibu Sofia dalam wawancara berikut:

*“Tentu diberikan pemahaman apalagi ini Lembaga Manajemen Infaq yang tentunya sesuai dengan syariat islam, setiap karyawan diberikan pemahaman sebelum terjun langsung melayani donatur, ini dimaksudkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku dalam lembaga. apalagi bagi karyawan baru kami selalu mengadakan pelatihan untuk memberikan pengetahuan terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat misalnya tentang pemahaman tentang mengelola infaq dan infaq yang diambil tanpa unsur pemaksaan, tentang tata cara mengelola dana zakat yang disalurkan dalam beberapa pos misalnya dana yang disalurkan ke pos dakwah, pos kesehatan, pos pendidikan, pos ekonomi dan pos untuk anak yatim, tentang tata cara penghitungan zakat sehingga karyawan dapat membantu donatur yang tidak dapat menghitung berapa jumlah zakat yang harus dikeluarkan. Selain dari pelatihan saya juga biasanya sering memberikan masukan atau arahan kepada karyawan yang masih kesulitan saat rapat berlangsung, biasanya bukan hanya saya yang memberikan masukan tapi juga karyawan lain ikut andil memberikan masukan seperti menceritakan pengalaman mereka saat praktik kerja”.*⁸⁶

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 10:35.

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

Dari penjelasan Ibu Sofia tersebut, dapat diketahui bahwa lembaga juga memberikan pemahaman kepada karyawan terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam. Apalagi bagi karyawan baru pemahaman ini harus di kuasai sebelum karyawan tersebut terjun langsung melayani donatur. Hal ini juga dikemukakan oleh oleh Ibu Torik selaku karyawan dalam wawancara berikut:

“Di lmi ini kami memang diberikan pemahaman terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam mbak. Pemahaman tersebut diberikan saat pelatihan yang diadakan untuk penerimaan karyawan baru, pelatihan yang pertama diadakan oleh pihak lembaga di kantor pusat lmi yang berada di surabaya. Disana kami diberikan pelatihan terkait pemahaman tentang tata cara mengelola infaq, kemudian infaq yang diambil tanpa unsur pemaksaan, tentang tata cara mengelola dana zakat yang disalurkan dalam beberapa pos misalnya dana yang disalurkan ke pos dakwah, pos kesehatan, pos pendidikan, pos ekonomi dan pos untuk anak yatim, tentang tata cara penghitungan zakat sehingga karyawan dapat membantu donatur yang tidak dapat menghitung berapa jumlah zakat yang harus dikeluarkan. Kemudian pengetahuan mengenai tata cara megelola dana waqaf dan lain sebagainya mbak. Disana juga diberikan pengarahan tentang cara memberikan penyuluhan kepada masyarakat luas mengenai keberadaan lembaga LMI dan program-program yang diadakan oleh LMI. Selain dari kantor pusat LMI, di kantor cabang pun juga diberikan pelatihan sebelum karyawan terjun ke lapangan dan melayani donatur mbak. Biasanya pelatihan yang diadakan di kantor cabang dilakukan oleh pimpinan LMI atau dari karyawan LMI yang survai ke kantor cabang. Selain dari pelatihan pemahaman juga diberikan oleh pimpinan cabang saat rapat sehingga hal ini dapat membantu kami untuk meningkatkan pelayanan kami kepada donatur”.⁸⁷

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan LMI dan Karyawan LMI tersebut diketahui bahwa saat perekrutan karyawan, karyawan juga diberikan pemahaman terkait kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam. Pemberian pemahaman ini dilakukan bukan hanya di kantor cabang LMI tetapi juga di kantor pusat LMI yang berada di Surabaya, tepatnya sebelum karyawan ditempatkan di kantor cabang,

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Torik selaku Kabag Administrasi LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 02:45.

karyawan tersebut sudah di Training di kantor pusat dan diberikan pemahaman terkait kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam. Agar saat pindah di kantor cabang karyawan tersebut sudah memahami ketentuan kinerja yang ditentukan di LMI dan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Selain di kantor pusat pelatihan juga dilakukan di kantor cabang.

Kinerja pegawai yang tinggi bisa tercapai apabila di dukung dengan adanya budaya organisasi yang baik pula dan hal ini didukung dengan religiusitas karyawan yang tinggi pula, sebagaimana penjelasan dari Bapak Khozin selaku donatur LMI dalam wawancara berikut:

“Yang saya lihat selama ini kinerja karyawan di LMI dalam melayani saya sebagai donatur sangatlah sopan, dan mampu menjelaskan produk-produk LMI dengan lugas dan bisa saya mengerti, pelayanannya pun juga ramah. Apalagi saat sudah masuk waktunya sholat saya biasanya juga di ajak untuk melakukan sholat berjamaah dengan karyawan lainnya mbak”.⁸⁸

Dari penjelasan Bapak Khozin di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di LMI sudah sesuai dengan ajaran islam. Hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan dalam melayani donatur. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nisa selaku donatur di LMI dalam wawancara berikut:

“Di LMI donatur dianggap sebagai keluarga sendiri mbak karena saya merasakan hal tersebut, tidak ada yang namanya atasan atau bawahan, bahkan pimpinan di LMI pun sering menyapa saya maupun donatur yang lain dan hal ini membuat saya nyaman dan puas dengan pelayanan di sini. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan LMI juga tepat waktu dan bertanggung jawab, semisal saat saya memilih layanan jemput zakat, infaq dan shodaqoh, karyawan LMI datang sesuai dengan waktu yang dijanjikan walaupun rumah saya terpencil dan berada di pelosok desa seperti ini mbak”.⁸⁹

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Khozin selaku Donatur LMI Blitar, tanggal 31 Juli 2017, pukul 10:15.

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Nisa selaku Donatur LMI Blitar, tanggal 31 Juli 2017, pukul 01:13.

Dari ungkapan Ibu Nisa tersebut, diketahui bahwa karyawan LMI menganggap donatur sebagai keluarganya sendiri, hal ini agar donatur merasa nyaman dalam mengungkapkan keinginan maupun keresahan mereka dalam pelayanan karyawan. Hal ini bermanfaat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan kinerja mereka dalam melayani donatur. Selain itu karyawan juga memiliki sikap yang bertanggung jawab, sopan dan tepat waktu, hal ini tentunya menjadi nilai plus dimata donatur LMI.

Tujuan meningkatkan kompetensi atau kinerja karyawan, karena kompetensi merupakan sarana atau alat bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Ibu Sofia juga memberikan keterangan mengenai upaya lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawannya

*“Kita memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengikuti setiap agenda yang sudah kita rencanakan agar kinerja yang dimiliki dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan, pengembangan, hal tersebut ada untuk tetap menjaga budaya yang ada di lembaga ini mbak. Misalkan ada yang kurang sesuai dengan kebijakan lembaga, nanti kekurangannya dapat disampaikan secara langsung misalkan masukan atau kritikan dari karyawan, itu bisa disampaikan kepada pimpinan”.*⁹⁰

Dari wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa lembaga tidak membatasi karyawan, lembaga memberikan peluang untuk karyawan agar dapat mengikuti kebijakan dari lembaga karena bagi pekerja bukan hanya pencapaian tujuan individunya yang tercapai tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

besar. Bapak Dodi juga menambahkan mengenai cara peningkatan kinerja dalam wawancara berikut:

*“Upaya yang ditempuh lembaga untuk meningkatkan kinerja ada beberapa cara mbak, seperti peningkatan kinerja melalui upaya peningkatan pendidikan, melalui penilaian kinerja, melalui peningkatan karir dan melalui peningkatan penghasilan. Jika melalui upaya peningkatan pendidikan contohnya memberikan peluang bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya lembaga dan memberikan persyaratan jenjang pendidikan minimal bagi karyawan. jika melalui pelatihan, contohnya karyawan diberikan izin untuk menghadiri pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, LSM, industri dll. Lalu yang melalui peningkatan karir misalnya memberikan peluang bagi karyawan untuk bersaing secara sehat untuk peluang menjadi manajer ataupun menjadi pimpinan unit bagi karyawan yang berprestasi, kemudian melalui peningkatan penghasilan misalnya, pemberian honor bagi karyawan yang bekerja lembur, yang terakhir melalui penghargaan misalnya bagi karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dari lembaga, seperti itulah mbak”.*⁹¹

Dari wawancara dengan Ibu Sofia dan Bapak Dodi dapat diketahui bahwa lembaga bersifat terbuka dengan karyawan dan peningkatan kinerja karyawan di LMI dilakukan dengan beberapa cara seperti peningkatan kinerja melalui penilaian kinerja, melalui upaya peningkatan pendidikan, melalui peningkatan karir, melalui peningkatan penghasilan, dan melalui penghargaan atau perlindungan. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Ibu Sofia terkait karyawan yang sudah melaksanakan atau menjalankan kebijakan dari lembaga dari wawancara berikut:

“Alhamdulillah semua SOP, aturan, kebijakan setiap karyawan atau anggota terus menaati dan melaksanakannya dengan baik, jadi kita sudah punya budaya sendiri tanpa harus diperintah semua karyawan mau mengoreksi atau mengevaluasi dan berbenah diri, kebijakan di sini misalnya bagi karyawan wanita diwajibkan untuk memakai pakaian yang menutupi aurat, berjilbab lebar dan harus sopan dan rapi, tidak memakai riasan yang tebal atau berhias terlalu berlebihan, memakai sepatu dan untuk karyawan laki-laki memakai pakaian yang rapi dan sopan. Kalau menurut SOP itu seperti

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 10:35.

*karyawan harus disiplin, jika membolos atau terlambat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu akan mendapat sanksi, seperti itu mbak”.*⁹²

Dari hasil wawancara dengan Ibu Sofia, dapat diketahui bahwa karyawan sudah melaksanakan atau menjalankan setiap kebijakan dari lembaga yang dapat dilihat dari ketaatan karyawan dalam menjalankan SOP, aturan maupun setiap kebijakan dari lembaga. Diketahui dalam Lembaga Manajemen Infaq menerapkan kebijakan seperti bagi karyawan wanita diwajibkan untuk memakai pakaian yang menutupi aurat, berjilbab lebar dan harus sopan dan rapi, tidak memakai riasan yang tebal atau berhias terlalu berlebihan, memakai sepatu dan untuk karyawan laki-laki memakai pakaian yang rapi dan sopan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Dodi, sebagaimana wawancara berikut:

*“Lembaga sudah menerapkan seperti SOP, aturan dan kebijakan yang harus ditaati atau dilaksanakan oleh setiap karyawan mbak, jika karyawan tidak mentaatinya maka akan dikenakan sanksi, karena dengan begitu kinerja karyawan akan tetap baik”.*⁹³

Dari wawancara dengan Ibu Sofia dan Bapak Dodi diketahui bahwa lembaga mempunyai banyak aturan, kebijakan dan menerapkan SOP untuk dapat menjaga kinerja karyawan tetap baik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mbak Torik terkait kebijakan yang diberikan oleh lembaga, sebagaimana wawancara berikut:

“Ada beberapa kebijakan yang diberikan dari lembaga mbak, jadi kebijakan di LMI seperti jika saya melakukan kesalahan maka pimpinan akan memberikan teguran, cara berpakaian. Adapun aturan dari lembaga terkait dengan SOP seperti disiplin, jam kantor yang harus dipatuhi, kalau disini jam kantornya mulai pukul 8 pagi sampai pukul 4 sore mbak, kemudian cara melayani donatur, cara berbicara dan bersikap didepan donatur, terkait

⁹² Wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 09:20.

⁹³ Wawancara dengan Bapak Dodi selaku Kabag Keuangan LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 10:35.

menjelaskan tentang infaq, zakat, terkait penggunaan dana infaq, zakat dan shodaqoh tersebut dan sebagainya.”⁹⁴

Dari wawancara dengan Ibu Torik, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang berlangsung di Lembaga Manajemen Infaq sudah diterapkan dengan baik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Diah selaku karyawan, sebagai berikut:

“Disini memang menerapkan berbagai atura dan kebijakan mbak, dan tentunya harus kami taati sebagai karyawan”⁹⁵

Budaya kerja tentunya tidak langsung ada dan baik dalam suatu organisasi, adanya suatu budaya kerja tentunya membutuhkan waktu yang lama apalagi budaya kerja yang terbentuk secara positif. Dalam suatu organisasi untuk memperbaiki budaya kerja yang baik dibutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya seperti berbagai evaluasi, perombakan, pengantian aturan dan lain sebagainya. Ibu torik menjelaskan terkait penerapan budaya kerja di Lembaga Manajemen Infaq:

“Saya rasa sudah baik karena karyawan disini memiliki kerja sama yang baik dengan karyawan lain, kami juga mendapat pelatihan, kami di beri pemahaman, kami mendapat pengetahuan dan banyak lagi”⁹⁶

Dari wawancara dengan Ibu Torik, dapat diketahui bahwa dalam lembaga sudah menerapkan budaya kerja yang baik. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan membuat karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan jika karyawan nyaman maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Ibu Nisa juga menambahkan pendapatnya sebagai berikut:

"Dengan adanya budaya kerja yang baik sangat bermanfaat bagi kami, karena kami juga membutuhkan sumbang saran, pendapat, juga kritik yang

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Torik selaku Kabag Administrasi LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 02:45.

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Diah selaku Staff Pendayagunaan LMI Blitar, tanggal 27 Juli 2017, pukul 01:09.

⁹⁶ Wawancara dengan Ibu Torik selaku Kabag Administrasi LMI Blitar, tanggal 28 Juli 2017, pukul 02:45.

*bersifat membangun agar dapat memajukan lembaga ini dengan kinerja kami yang semakin baik mbak”.*⁹⁷

Dari wawancara dengan Ibu Torik dan Ibu Diah, dapat diketahui bahwa budaya kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota atau karyawan dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan lembaga tersebut.

⁹⁷ Wawancara dengan Ibu Nisa selaku Donatur LMI Blitar, tanggal 31 Juli 2017, pukul 01:13.