

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM PENINGKATAN
JUMLAH MUZAKKI DI DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT
TAUHIID (DPU DT CABANG LAMPUNG)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah

Oleh :

**SUCI NOFELIA
NPM. 1441030098
Jurusan : Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440H/2018M**

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM PENINGKATAN
JUMLAH MUZAKKI DI DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT
TAUHID (DPU DT CABANG LAMPUNG)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah

Oleh :

**SUCI NOFELIA
NPM. 1441030098**

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Hj. Rodyah S.Ag., M.M

Pembimbing II : Hj. Suslina Sanjaya. M.Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440H/2018M**

ABSTRAK

Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)

evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik karyawan bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan karyawan yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para karyawan itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai. Muzakki adalah seorang muslim atau badan usaha yang berkewajiban menunaikan zakat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzzaki Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)?. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja karyawan terhadap pendistribusian dan penyaluran zakat dalam peningkatan jumlah muzakki di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung). Peneliti menggunakan metode kualitatif, yaitu metode angket, wawancara, atau penelaahan dokumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus atau karyawan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT cabang Lampung) yang berjumlah sembilan orang. Sedangkan sampelnya sejumlah sembilan orang pengurus Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung. Apabila kurang dari 100 sampel atau jumlah populasi dan sampel sama maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung memakai unsur-unsur yang terdapat dalam evaluasi kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Lembaga DPU DT cabang Lampung mengevaluasi kerja secara terstruktur. Dari sisi pelaksanaan, evaluasi dilaksanakan secara rutin dalam waktu tertentu (periodik), yakni progres bulanan dan evaluasi tahunan. strategi yang dilakukan oleh lembaga DPU-DT untuk meningkatkan jumlah muzakki sudah optimal. Strategi yang selama ini dilakukan oleh lembaga DPU-DT yaitu mensosialisasikan melalui media massa, media cetak, brosur, khutbah jum'at, dan melalui program-program atau dengan cara pendayagunaan zakat melalui program-program yang dilaksanakan oleh lembaga DPU DT cabang Lampung

**Judul Skripsi : EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM PENINGKATAN
JUMLAH MUZAKKI DI DIMPET PEDULI UMMAT DAARUT
TAUHID (DPU DT CABANG LAMPUNG)**

Nama : Suci Nofelia
NPM : 1441030098
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan
Lampung.

Bandar Lampung, 04 September 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Hj. Rodiyah, S.Ag., M.M
NIP. 197011131995032002

Hj. Suslina Sanjaya M. Ag
NIP. 197206161997032002

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131
Telp/Fax : (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM
PENINGKATAN JUMLAH MUZAKKI DI DOMPET PEDULI UMMAT
DAARUT TAUHID (DPU-DT CABANG LAMPUNG)**, disusun oleh : **Suci
Nofelia, NPM : 1441030098**, program studi : **Manajemen Dakwah**, telah dilakukan
sidang munaqasyah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Pada hari Kamis, 06
September 2018.

TIM / DEWAN PENGUJI :

Ketua : Dr. H. Rosidi, MA

Sekretaris : Rouf Tamim, M. Pd.I

Penguji I : Dr. Tontowi Jauhari, MM

Penguji II : Hj. Rodiyah S.Ag. M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si
NIP.196104091990031002

MOTTO

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya. (Q.S. Al-Baqarah [2] : 202)

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya: "Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu". (Q.S. Al-Isra' [17] : 14)



PERSEMBAHAN

Skripsi dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Nurdin dan Ibuku Nispa Wati, yang selalu senantiasa berdo'a untuk kesuksesan anaknya, mencurahkan rasa dan juga jerih payah atas segalanya, yang tiada henti memberikan semangat dan dengan sabar menantikan keberhasilanku. Semoga semuanya bernilai Ibadah dimata Allah SWT.
2. Kepada kakak-kakakku Abang Joni Irawan, Ngah Nora Lia. Juga Uwo ku Mega Putri dan Abang Arya Suharya. Terimakasih banyak atas do'a, motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan studiku, semoga kita selalu mendapatkan Rahmat Allah SWT.
3. Sahabat-sahabat seperjuanganku Rohmah, Eka Denti, Ririn, Adam. Terima kasih selalu menyemangati dan selalu dalam suka dukaku.
4. Dosen pembimbing I Hj. Rodiyah S. Ag, M.M dan Dosen Pembimbing II Hj. Suslina Sanjaya S.Ag., M.Ag. terimakasih atas bantuan tenaga pikiran dan bimbingannya dari awal penyusunan sampai selesai.
5. Teman-teman angkatan 2014 terkhusus MD kelas C.
6. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberi wawasan dan semoga ilmunya bermanfaat.

RIWAYAT HIDUP

Penulis Suci Nofelia, dilahirkan di Krui desa Menyancang, kecamatan Karya Penggawa, Kabupaten Pesisir Barat, pada tanggal 12 Nopember 1996. Anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Ayahanda Nurdin dan Ibunda Nispa wati. Pendidikan penulis di mulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Menyancang pada tahun 2002-2008. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 3 Pesisir Tengah pada tahun 2008 lulus tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Karya Penggawa pada tahun 2011 lulus tahun 2014. Kemudian Penulis melanjutkan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah (MD) UIN Raden Intan Lampung di mulai pada semester 1 Tahun Akademik 2014/2015.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi seperti organisasi yang pernah diikuti Pergerakan Mahasiswa Islam Negeri (PMII) UIN Raden Intan Lampung 2014-2015, Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa (UKM KOPMA) tahun 2014- 2015.

Bandar Lampung, 24 September 2018

Yang membuat,

Suci Nofelia

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kepada Allah SWT Robb semesta alam yang telah menciptakan manusia agar beribadah kepada-Nya. Alhamdulillah, skripsi yang berjudul : **“Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki Di Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid (DPU DT) Cabang Lampung”**, dapat terselesaikan dengan baik meskipun dalam bentuk yang sederhana.

Keberhasilan ini tentu saja tidak dapat terwujud tanpa bimbingan, dukungan, do'a dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya dengan seluruh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof.Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S. Ag, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Bapak M. Husaini, M.T yang telah memberikan saran, masukan dan perhatian selama ini.
4. Ibu Hj. Rodiyah S.Ag, M.M selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
6. Staf perpustakaan UIN Raden Intan Lampung Dan Staf Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu penulis dalam mencari referensi guna menyelesaikan Karya Ilmiah ini.
7. Kepala Cabang Bapak Mislam Hakim beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kerja sama hingga terselesainya skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. *Aamiin Ya Robbil 'Alamin*. Penulis menyadari penelitian ini masih terbatasnya ilmu, pemahaman, dan teori penelitian yang penulis miliki. Oleh karenanya kepada para pembacanya kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun. Dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2018

Suci Nofelia
NPM. 1441030098

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Peneliti.....	14
F. Metodologi Penelitian.....	15
1. Jenis dan Sifat Penelitian	15
2. Populasi dan Sampel.....	16
G. Metode Pengumpulan Data	17
H. TinjauanPustaka.....	20

BAB II EVALUASI KINERJA

A. Pengertian Evaluasi	23
B. Fungsi Evaluasi.....	24
C. Pengertian Kinerja	25
D. Pengertian Evaluasi Kinerja	26
E. Fungsi Evaluasi Kinerja.....	28
F. Manfaat dan Tujuan Evaluasi Kinerja	30
G. Faktor-faktor yang mempengaruhi Evaluasi	33
H. Sistem Pengertian Evaluasi Kinerja	34
I. Metode Evaluasi Kinerja	38
J. Bias dan Tantangan Dalam Penilaian Kinerja.....	40
K. Muzakki dan Harta Yang Di Zakati	42

BAB III LEMBAGA DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHIID CABANG LAMPUNG

A. Profil Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid.....	43
1. Sejarah Lembaga dompet peduli ummat daarut tauhiid	4
2. Visi Dan Misi Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut.....	47
3. Struktur Kepengurusan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung	48
4. Fungsi Dan Tugas Pokok Karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung.....	51
5. Sarana Dan Prasarana	53
6. Program Pendayagunaan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung.....	57
B. Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung.....	61

**BAB IV ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM
PENINGKATAN JUMLAH MUZAKKI DI DOMPET PEDULI
UMMAT DAARUT TAUHIID LAMPUNG**

A. Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut
Tauhiid Lampung 71

B. Analisis Strategi Lembaga Domet Peduli Ummat Daaraut Tauhiid
Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan..... 86

D. Saran 87

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Prasarana Lembaga DPU-DT Cabang Lampung	60
2. Jumlah Muzakki Di DPU-DT Cabang Lampung.....	84



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Pengumpulan Data
2. Surat Keputusan Judul Skripsi
3. Kartu Konsultasi Skripsi
4. Struktur Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan beberapa istilah-istilah penting agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan dan memahami judul “ Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)” sebagai berikut:

Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Proses pelaksanaan evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dengan evaluasi itulah dapat dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.¹ Evaluasi adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, evaluasi adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. dengan demikian, evaluasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara

¹Swasto B, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan Cetakan Pertama* (Malang: Unibraw, 1996), h. 154

penilaian pencapaian hasil kerja individu karyawan, unit kerja, maupun organisasi secara keseluruhan.²

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³ Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.⁴

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia di nyatakan bahwa kinerja berarti : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Sedangkan kinerja yang di kemukakan oleh gibson yaitu kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan

²Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2008), h. 98

³Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 2

⁴Brotoharjo Dan Wungu, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Meritsistem*, (Jakarta: Rajagrafindo Pustaka, 2003), h. 6

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.

pekerjaannya. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁶

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.⁷

Muzakki adalah seorang muslim atau badan usaha yang berkewajiban menunaikan zakat.⁸

Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU-DT) merupakan sebuah lembaga amil zakat nasional dan merupakan lembaga nirlaba yang bergerak dibidang penghimpunan dan pendayagunaan dana zakat, infak, shadaqah. Dan wakaf (ziswa) yang didirikan dengan tekad menjadi LAZ yang amanah, profesional, dan jujur berlandaskan pada ukhuwah Islamiyah. Beralamat di Jl.

⁶Gibson, et al., *Organizational Behavior, Struktur, Process* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), h. 139-140

⁷Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), h. 186

⁸Supani, *Zakat Di Indonesia Kajian Fikih dan Perundang-undangan* (Purwokerto: Stain Press, 2010) h. 24

Terusan Way Semangka No. 42 Pahoman, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung.⁹

Evaluasi kinerja yang di maksud oleh penulis adalah penilaian hasil kerja karyawan di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung terhadap pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan dan dilaksanakan melalui program-program kegiatan yang telah ada di lembaga tersebut.

Jadi, yang dimaksud dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzzaki Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)” yaitu implementasi evaluasi kinerja karyawan dalam proses melaksanakan maupun program atau aktifitas yang sedang berjalan ataupun akan dijalankan dengan tujuan meningkatkan jumlah muzakki yang diwujudkan dengan pelaksanaan program-program kerja yang telah ada di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung. Evaluasi kinerja karyawan ini berfokus pada penilaian prestasi kerja karyawan.

⁹Profil DPU-DT tersedia di:<http://www.daaruttauhiid.org/program/read/14/dompot-peduli-ummat-daarut-tauhiid.html> (16 April 2018 pukul 17: 12 WIB)

B. ALASAN MEMILIH JUDUL

Dalam penulisan skripsi ini peneliti perlu memaparkan alasan memilih judul, adapun alasan penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung cukup baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang mereka emban dan mencover tugas departemen lain di mana kantor kekurangan sumber daya manusia.
2. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yakni berhubungan dengan jurusan Manajemen Dakwah.

C. LATAR BELAKANG

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. suatu kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan.¹⁰

¹⁰Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Pt. Grafindo Persada, 2005), H. 67-68

Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan. Evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan membandingkan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh lembaga, tim, atau individu. Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai individu adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri. Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah At-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah [9] : 105)

Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang.¹¹

Manfaat dari evaluasi kinerja yaitu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan, sebagai kriteria penempatan karyawan dan juga sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas. Namun setiap organisasi atau lembaga memiliki sistem evaluasi yang berbeda-beda karena lembaga bergerak dibidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan job description.¹²

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan dan lembaga.¹³ Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan atau lembaga, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja dari periode yang lalu. Pengukuran kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh semua organisasi, tidak terkecuali organisasi non profit, seperti lembaga pengelola zakat atau yang lebih dikenal dengan lembaga amil zakat (LAZ), yang di

¹¹Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1990), h. 90

¹²Simanjuntak, Payaman J, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*(Jakarta: FEUI, 2005), H. 76

¹³Robbins S.P,*perilaku organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 79

bentuk oleh masyarakat dan di sahkan oleh pemerintah berfungsi sebagai perantara pihak yang mengeluarkan Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) dengan penerimanya.

Zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat Islam (undang-undang nomor 23 tahun 2011). Kewajiban seorang muslim untuk mengeluarkan hartanya dalam bentuk zakat telah memiliki landasan kuat di dalam Al-qur'an Surah Al-Baqarah ayat 43 yang berbunyi:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya: dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku'. (Q.S. Al-Baqarah [2] : 43)

Menurut Yusuf Qardhawi, menunaikan zakat termasuk amal ibadah sosial dalam rangka membantu orang-orang miskin dan golongan ekonomi lemah untuk menunjang ekonomi mereka sehingga mampu berdiri sendiri di masa mendatang dan tabah dalam mempertahankan kewajiban-kewajibannya kepada Allah. Apabila zakat merupakan suatu formula yang paling kuat dan paling jelas untuk merealisasikan ide keadilan sosial, maka kewajiban zakat meliputi seluruh umat, dan pemberian kepada kaum fakir.

Dari pernyataan Yusuf Qardhawi diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga tujuan diwajibkannya berzakat yaitu menciptakan keadilan sosial, mengangkat derajat ekonomi orang-orang yang lemah dan menjadikan mustahik menjadi muzakki.¹⁴ Tugas Lembaga Amil Zakat yang kompleks mengisyaratkan bahwa kinerja Lembaga Amil Zakat perlu mendapat perhatian khusus untuk dievaluasi dalam hal pengelolaan dana ZIS, terutama zakat. Karena zakat memiliki peran strategis untuk membantu pemerintah dalam program pengentasan kemiskinan.

Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (PEBS-FEUI) dan Indonesia Magnificence of Zakat atau IMZ menyatakan bahwa penyebab rendahnya realisasi penerimaan dana Zakat, Infak, dan Sedekah disebabkan oleh beberapa hal, pertama, rendahnya kesadaran muzaki (pembayar zakat) karena minimnya pengetahuan muzaki mengenai zakat, kurangnya sosialisasi mengenai zakat, dan rendahnya kepercayaan terhadap Organisasi Pengelola Zakat.

Kedua, masih rendahnya efisiensi dan efektivitas tasharuf (pendayagunaan) dana zakat terkait masih besarnya jumlah Organisasi Pengelola Zakat dengan skala usaha yang kecil dan lemahnya kapasitas kelembagaan serta Sumber Daya Manusia zakat. Ketiga, lemahnya kerangka regulasi dan institusional zakat karena ketiadaan lembaga regulator pengawas

¹⁴Yusuf Qardhawi, *Musykilah Al-faqr wakaiifa 'Aalajaha Al-Islam, Zakat Produktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Bengkulu: Pustaka Pelajar, 2008), h. 92

dan tidak jelasnya relasi zakat dengan pajak. Padahal Islma lebih mendorong untuk melakukan pengumpulan zakat secara kolektif melalui amil zakat dibandingkan pengelolaan secara individual.

Oleh karena itu dibutuhkan lembaga amil zakat yang profesional, amanah, dan kredibel dalam kinerjanya mengelola zakat. Kinerja seorang amil sebagai pengelola zakat dapat mencerminkan kualitas manajemen sebuah Organisasi Pengelola Zakat. Kualitas manajemen Organisasi Pengelola Zakat dapat diketahui melalui pengukuran kinerja. Pengukuran merupakan instrumen untuk melakukan penilaian.¹⁵ Zakat memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam masalah zakat juga harus mempertimbangkan kebutuhan riil penerima zakat, kemampuannya dalam memanfaatkan dana zakat untuk peningkatan kesejahteraan dan pembebasan diri dari kemiskinan, sehingga kedudukan sebagai mustahik bisa berubah menjadi muzakki. Ibadah zakat meliputi sejumlah kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan zakat, yaitu mulai dari pengumpulan, pendistribusian, pengawasan, dan pertanggungjawaban atas harta zakat. Ibadah zakat akan terlaksana dengan baik apabila zakat tersebut ditangani dan dikelola oleh orang-orang yang profesional dan dapat dipercaya. Dalam pengelolaan zakat, perlu diperhatikan bahwa para muzakki harus mengetahui kemana harta zakat itu dibagikan dan dimanfaatkan.¹⁶

¹⁵Mursyidi, *Akuntansi Zakat* (Bandung: PT. Remaja rosda karya, 2003), h. 36

¹⁶Ali Hasan, *Zakat dan Infak* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005), h. 19

Tak terkecuali bagi lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Bandar Lampung pun perlu untuk melakukan pengukuran kinerja. lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) merupakan salah satu lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah di Bandar Lampung. Di samping itu, lembaga ini pun berperan aktif dalam meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menunaikan zakat, infaq, sedekahnya menyalurkan kepada lembaga yang kredibel. Dengan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan terus menerus melakukan evaluasi terhadap kinerja organisasi, diharapkan lembaga dapat memperbaiki kegiatan operasionalnya guna menciptakan keunggulannya. Pengoptimalan untuk meningkatkan jumlah muzakki di lembaga DPU-DT cabang Lampung merupakan strategi yang perlu diambil oleh organisasi pengumpul zakat. DPU-DT cabang Lampung dalam pengumpulan zakat, infak, dan sedekah serta wakaf (ZIWAF) menyerukan kepada masyarakat khususnya Lampung melalui bantuan pejabat-pejabat dan wirausahawan setempat agar masyarakat menyalurkan ZISWAF ke lembaga DPU-DT cabang Lampung, serta mengembangkan program-program kerja yang telah ada di lembaga DPU-DT cabang Lampung.¹⁷

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dinyatakan bahwa karyawan di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) perlu dilakukan evaluasi kinerja, dengan mengevaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat

¹⁷Mislam Hakim, *Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung*, (Lampung, 8 Mei 2018)

memperbaiki kinerja karyawan periode selanjutnya. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan output yang baik seperti pelayanan yang memuaskan bagi muzakki dan mustahik yang di layani. Evaluasi kinerja karyawan ini berfokus pada penilaian prestasi kerja karyawan. Zakat merupakan sebuah sistem yang mengandung pesan-pesan keadilan sosial, mengatasi kesenjangan, mengangkat harkat dan martabat umat Islam serta mengatasi kegelisahan masyarakat akibat persoalan ekonomi. Sosialisasi dalam menumbuhkan kesadaran berzakat dikalangan orang yang wajib zakat (muzakki) harus terus digencarkan oleh lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung. Untuk memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi, pendidikan, dakwah dan sosial menuju masyarakat mandiri, sehingga menjadikan lembaga amil yang benar-benar di percaya oleh muzakki.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzzaki Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)”

¹⁸*Ibid*

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana Evaluasi Kinerja Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung)?
2. Bagaimana lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung dalam meningkatkan jumlah muzakki?

E. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui evaluasi kinerja karyawan terhadap tugas masing-masing jabatan karyawan zakat di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung.
 - b. Untuk mengetahui strategi lembaga dalam peningkatan jumlah muzakki di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT Cabang Lampung).
2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dilakukan yaitu :

- a. Bagi peneliti

Di harapkan peneliti akan memperoleh pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai kinerja karyawan zakat yang profesional dalam melaksanakan distribusi zakat produktif.

b. Bagi lembaga Amil Zakat

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

c. Bagi akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan tri darma perguruan tinggi Di UIN Raden Intan Lampung, yaitu penelitian terkait dengan program studi Manajemen Dakwah dan diharapkan hasil penelitian ini akan memberi kegunaan ilmiah bagi yang membacanya khususnya mengenai kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki.

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.¹⁹

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah ilmu pengetahuan yang membahas tentang cara-cara yang digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen.²⁰

¹⁹Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), h. 32

²⁰*Ibid*

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode kualitatif. Dimana metode kualitatif menurut Karl dan Milles adalah tradisi tertentu dan ilmu-ilmu sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasanya tersendiri dan berhubungan langsung dengan orang-orang tersebut.²¹ Penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya. Penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian yang berkenaan dengan kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU-DT) Lampung.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian kualitatif adalah bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata lisan dan perilaku mereka yang diamati.²²

²¹Marzuki, *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial, Ekonisia* (Yogyakarta : Kampus Fakultas Ekonomi, UII, 2005), h. 18

²²*ibid*

2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang akan diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus atau karyawan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT cabang Lampung) yang berjumlah sembilan orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Survey sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi.²³ Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengambil sampel penelitian sejumlah sembilan orang pengurus Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Interview (Wawancara)

Interview merupakan untuk cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Definisi lain, yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sampai bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan

²³Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Grafindo Persada,2005), h. 125

si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).²⁴

Jenis pedoman Wawancara yang penulis gunakan yaitu wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis-garis besar pertanyaan yang akan diajukan.²⁵

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal yang variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Berdasarkan hal ini bahwa dokumentasi dalam penelitian ini adalah data dari pimpinan cabang dan pengurus Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung.

Metode dokumentasi yang digunakan penulis dalam skripsi ini merupakan metode pelengkap untuk mendukung data wawancara dan analisis data mengenai kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki.

²⁴*Ibid*

²⁵ Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 138.

3. Metode Analisis Data

Pernyataan Bogdan yang dikutip Sugiono menyatakan bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami, dan semuanya dapat diinformasikan kepada orang lain.²⁶ Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian adalah kegiatan yang terkait dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan di antara data-data yang diperoleh.²⁷ Kegiatan ini dapat dilakukan dengan memberi pola, susunan, urutan, klasifikasi, pentemuan dan sebagainya sehingga data-data tersebut dapat dipahami dan ditafsirkan.

Analisis dalam bentuk ini lebih pada upaya peneliti untuk menguraikan data secara sistematis, terpola sehingga menghasilkan satu pemahaman yang baik dan utuh. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah menggunakan pengalaman-pengalaman empiris yang dimiliki oleh seseorang, atau teknik sejarah. Pada metode ini seorang analisis sudah seharusnya memiliki pengetahuan teoritis yang luar

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 224

²⁷ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif : Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*, (Bandung : Alfabet, 2015), 104.

biasa, pengalaman-pengalaman yang banyak dalam bidang yang ia tekuni, ketajaman berfikir dan mampu melihat jauh kedepan, barulah dapat menggunakan metode sejarah ini dalam analisis data secara baik.²⁸

Kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian penulis tentang Evaluasi kinerja karyawan dan peningkatan jumlah muzakki Di DPU-DT cabang Lampung.

H. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini penulis menemukan skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, oleh karena itu penulis melakukan kajian ulang terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini. Adapun judul Skripsi tersebut antara lain :

1. Ida Cahaya, NPM 1241030080, Mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung, pada tahun 2017, melakukan penelitian dengan judul Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Penelitian tersebut berisi tentang implementasi evaluasi kerja atau proses memberikan penilaian yang dilakukan oleh manajemen sebuah organisasi

²⁸Muhammad Teguh, *Op.Cit*, h. 190

terhadap pegawainya seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepemimpinan.²⁹ Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah objek yang penulis teliti dan penelitian penulis membahas tentang evaluasi kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki.

2. Sela Nur Fitria, NPM 1351010268, Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Pada Tahun 2017, melakukan penelitian dengan judul Analisis Pendayagunaan Dana Zakat Produktif Dalam Peningkatan Pendapatan Mustahik (Studi Pada Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung). Penelitian ini berisi tentang implementasi program-program zakat produktif oleh Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung dan pendayagunaan dana zakat produktif pada kegiatan usaha para mustahik binaan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung terhadap pendapatan perekonomian mustahik.³⁰ Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu meneliti Analisis Pendayagunaan Dana Zakat Produktif sedangkan penelitian yang penulis teliti membahas tentang evaluasi kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki.

²⁹Ida cahaya, “Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur” (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. ii

³⁰ Sela Nur fitria, “Analisis Pendayagunaan Dana Zakat Produktif Dalam Peningkatan Pendapatan Mustahik (Studi Pada Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung)” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. ii

3. Angga Putra, NPM 1251010110, Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, pada tahun 2016, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Tingkat Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Donatur Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung. Penelitian ini berisi tentang implementasi pengaruh pelayanan secara parsial terhadap kepuasan donatur pada Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung.³¹ Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh tingkat pelayanan terhadap tingkat kepuasan donatur sedangkan penelitian yang penulis teliti membahas tentang evaluasi kinerja karyawan dalam peningkatan jumlah muzakki.

³¹ Angga Putra, *“Pengaruh Tingkat Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Donatur Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung”* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016), h. ii

BAB II

Evaluasi Kinerja

A. Pengertian Evaluasi

Istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: Secara istilah evaluasi dapat disamakan dengan penafsiran (appraisal), pemberian angka (rating), dan penilaian (assessment), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi dengan menilai atau manfaat hasil kebijakan.¹

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat para karyawan.²

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia* berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya. Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam

¹Dharma Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 89

²*Ibid*

penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.³

Sudarwan danim mengemukakan definisi penilaian (evaluating) adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya.⁴

Pendapat diatas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga diperoleh informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan didalamnya.⁵

B. Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu:

1. Memberi informasi yang valid mengenai kinerja kebijakan, program, dan kegiatan, yaitu mengenai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai. Dengan evaluasi dapat diungkapkan mengenai pencapaian suatu tujuan, sasaran dan target tertentu.

³Ndraha Taliziduhu, *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 78

⁴Danim, Sudarwan, *Riset Keperawatan Sejarah dan Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: EGC), h.

2. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
3. Memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan, termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja kebijakan, program dan kegiatan memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan, program dan kegiatan. Evaluasi dapat pula menyumbangkan rekomendasi bagi pendefinisian alternatif kebijakan, yang bermanfaat untuk mengganti kebijakan yang berlaku dengan alternatif kebijakan yang lain.

Menurut pendapat diatas, fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat, memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi.

C. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja

secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performace (*help*), intensif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (*termasuk intensif dan intensif*) dan teknologi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan definisi kinerja adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Berdasarkan definis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut A.A Prabu Mangkunegara dalam bukunya

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.

⁷*Ibid*

Evaluasi Kinerja SDM, manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.⁸

D. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajer atau penilai untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi dalam satu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun.⁹ Evaluasi kinerja disebut juga performance evaluation atau performance appraisal. Appraisal berasal dari bahasa latin “appratiare” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengaharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan

⁸*Ibid*

⁹Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.

sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja karyawan kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang dihadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

Hadari nawawi mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (feed back) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Keputusan tersebut tidak sekedar berpengaruh, tetapi juga menentukan masa depannya dalam bekerja, yang akan menjadi baik dan menyenangkan jika hasil evaluasi kinerjanya dinilai berhasil, atau sebaliknya akan menjadi buruk apabila dinilai gagal, yang tidak mustahil akan memperoleh sanksi/hukuman, bahkan mungkin akan mengalami pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payman J. Simanjuntak adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja

¹⁰ Hadawi Nawawi, *evaluasi dan manajemen kinerja: perusahaan dan industri* (Yogyakarta: Gajah mada university press, 2006), h. 144

seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakkan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik karyawan bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan karyawan yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para karyawan itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai.¹¹

Pengertian evaluasi lebih dipertegas lagi dengan batasan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, dapat langsung membandingkan dengan kriteria, namun dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu melalui proses mengukur, baru

¹¹Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009), h. 88

melakukan proses menilai tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian.¹²

E. Fungsi evaluasi kinerja

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan sebagai berikut:

1. Memberikan balikan kepada karyawan ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), karyawan harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada karyawan ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya jika kinerja karyawan ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan karyawan ternilai.
3. Alat memotivasi ternilai, kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja karyawan. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk

¹²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 70-71

memotivasi karyawan agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.¹³

4. Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip *manajemen by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja karyawan ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua karyawan mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan karyawan.
6. Pemberdayaan karyawan. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan karyawan agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja karyawan dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.¹⁴

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang digunakan oleh instansi pemerintahan atau lembaga tertentu untuk menilai

¹³*Ibid*

¹⁴Istijanto,*Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008), h. 67

kinerja para karyawan yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para karyawan untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang.¹⁵

Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para karyawan untuk menaikkan standar kerja mereka. Selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para karyawan.¹⁶

F. Manfaat dan tujuan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Manfaat evaluasi penilaian kinerja yaitu:

1. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

¹⁵*Ibid*

¹⁶Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 44

3. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabdikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja
4. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.¹⁷
5. Pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

¹⁷Mangkuprawira, sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta Ghalia Indonesia, 2004), h. 88

7. Evaluasi proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
8. Ketidakkuratan informasi, kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
9. Kesalahan dalam merancang pekerjaan, kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggungjawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.¹⁸
10. Kesempatan kerja yang adil, penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

¹⁸Simanjuntak, J. Payaman, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h. 89-90

11. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.¹⁹
12. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja, departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan disemua departemen elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
13. Umpan balik ke SDM, kinerja baik atau jelek diseluruh di perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi. Perusahaan tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima, dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karier.

¹⁹ *Ibid*

Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan.

Dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.

2. pemberian reward.

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan karyawan.²⁰

3. Motivasi karyawan

Dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

²⁰Tika H. Moh. Pabundu, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2006), h. 102-103

5. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

6. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja karyawan.²¹

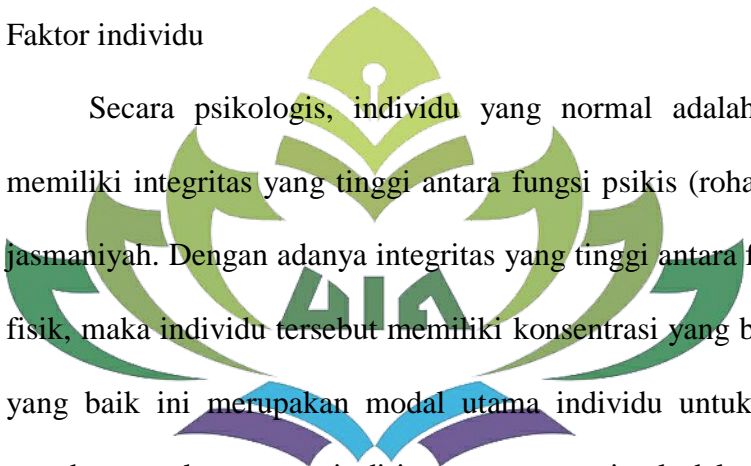
Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja sebagaimana yang dikembangkan di atas sangat membantu sebuah manajemen kerja baik instansi pemerintah maupun swasta untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal, tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para karyawan dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja.

²¹Surya Dharma, *manajemen kinerja: falsafah teori dan penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 14-15

G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi

Melaksanakan evaluasi kinerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melaksanakan evaluasi dapat mempengaruhi evaluasi yang dilakukan sehingga dapat mengakibatkan bias dalam evaluasi, apalagi sifat-sifat yang dilakukan bersifat kualitatif.²²

1. Faktor individu



Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya jasmaniyah. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam melaksanakan aktivitas kerja sangat di pengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai dan lain-lain. Sekalipun jika faktor organisasi kurang menunjang. Maka individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Tetapi lingkungan organisasi tersebut dapat diubah bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu bagi dirinya dalam berprestasi di dalam organisasinya.²³

H. Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi adalah suatu proses untuk memperbaiki kinerja dan mengukur pelaksanaan program yang dijalankan dengan menggunakan beberapa metode evaluasi. Di lingkungan sebuah organisasi setiap dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal/strategik yang ditetapkan pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai suatu sistem. Untuk itu diperlukan sistem evaluasi

²³Thoyib Armanu, Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep (Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2005), h. 77

kinerja agar berfungsi secara maksimal dalam membina karyawan yang kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.²⁴

Tetapi seberapa jauh sistem tersebut berjalan sedikit banyak tergantung pada seberapa baik orang bekerja sama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan harus melakukan penilaian dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja.²⁵

I. Unsur-unsur yang di evaluasi

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

²⁴ Wibowo, *manajemen kinerja edisi kedua* (Jakarta:Rajawali Pers, 2009), h. 68

²⁵ Siswanto B, Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.

b. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

c. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

d. Kerjasama

Kerjasama ialah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Prakarsa

Prakarsa ialah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.²⁶

g. Waktu evaluasi

Penetapan waktu pengukuran kinerja juga harus mencerminkan pertimbangan strategis. Sebagian besar organisasi membutuhkan season peninjauan kinerja formal dengan interval enam bulan sampai satu tahun. Periode evaluasi ini mungkin juga tergantung pada tujuan penilaian.²⁷ Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja karyawan saat ini selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode penilaian mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat, promosi mungkin dibenarkan. Jika kinerja tetap rendah mungkin diadakan pelatihan.²⁸

h. Pelaku (penilai) evaluasi

Dilingkungan sebuah lembaga evaluasi kinerja mutlak dilaksanakan, baik terhadap karyawan secara individu maupun terhadap tim (kelompok) kerja, unit kerja dan organisasi secara

²⁶*Ibid*

²⁷ Suryadi Prawirosentoso, MSDM, Kebijakan Kinerja Karyawan (Yogyakarta: BPPE, 1999), h. 212

²⁸ Kuncoro, Muradjat, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 89

keseluruhan. Dengan melaksanakan evaluasi kinerja akan diketahui kondisi kinerja pihak yang dievaluasi yang harus dipergunakan sebagai informasi untuk melaksanakan manajemen kinerja guna peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan lembaga.²⁹

Hal terpenting dalam menentukan siapa yang harus melaksanakan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilaian dengan orang yang dievaluasi. Kuantitas dan kualitas pengetahuan tugas mungkin bervariasi sesuai dengan tingkat lembaga, demikian juga dengan kedekatan pekerja dengan pemberi rating. Gagasan pentingnya adalah bahwa tidak ada seorangpun (karyawan sekalipun) mempunyai informasi lengkap. Seorang pekerja mungkin tahu apa yang mereka lakukan, tetapi tidak sadar akan akibat perilaku tersebut terhadap reaksi pelanggan atau keuntungan bersihnya.

Pada umumnya yang melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah atasan langsung. Evaluasi kinerja unit atau bagian lembaga adalah kepala unit itu sendiri. Sebagai bahan pelengkap penilaian, akhir-akhir ini sudah mulai banyak perusahaan yang juga meminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal

²⁹ Siswanto B Sastrohadwiryo, *Op.Cit*, h. 239

mungkin memberi kepuasan terhadap konsumen dan masyarakat pada umumnya, mereka diminta memberikan penilaian atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, unit kerja, dan individu.

J. Metode Evaluasi Kinerja

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah rating scale, employee comparison, check list, free form essay, dan critical incident.

1. Rating scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2. Employee comparison

Metode ini merupakan metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

Metode ini terdiri dari:

1) alternation ranking: yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.³⁰

2) paired comparison: yaitu metode penilaian dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang relatif sedikit.

3) forced comparison (grading): metode ini sama dengan paired comparison, tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang relatif banyak.

3. Check list

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4. Freeform essay

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

5. Critical incident

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai

³⁰Umara A, Dwiantara Lukas, *Strategi Organisasi* (Yogyakarta: Asmara Books, 2004), h. 66

macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya, mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.³¹

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah assesment centre, Management By Objective (MBO) dan human asset accounting.

a. Assesment centre

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari dari luar dan dari dalam.³²

b. Manajemen By Objective (MBO)

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

³¹*Ibid*

³²Kuncoro, Muradjat, *Opcit.* h. 90

c. Human asset accounting

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

K. Bias dan Tantangan dalam penilaian kinerja

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi. Apapun bentuk atau metode penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen harus adil, realistis, valid dan relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai karena penilaian kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan masalah prestasi semata, namun juga menyangkut masalah gaji, hubungan kerja, promosi/demosi, dan penempatan karyawan. Adapun bias-bias yang sering muncul adalah:

1. Halo Effect, terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat karyawan yang dinilainya. Oleh karena itu, karyawan yang disukai oleh penilai cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian, dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak disukai akan mendapatkan nilai negatif pada semua aspek penilaian.
2. Leniency And Severity Effect, ialah penilai cenderung beranggapan bahwa mereka harus berlaku baik terhadap karyawan, sehingga mereka cenderung memberi nilai yang baik terhadap semua aspek

penilaian. Sedangkan severity effect ialah penilai cenderung mempunyai falsafah dan pandangan yang sebaliknya terhadap karyawan sehingga cenderung akan memberikan nilai yang buruk.

3. Central tendency, yaitu penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah kepada bawahannya (selalu berada ditengah-tengah). Toleransi penilai yang terlalu berlebihan tersebut menjadikan penilai cenderung memberikan penilaian dengan nilai yang rata-rata.
4. Assimilation and differential effect assimilation effect, yaitu penilai cenderung menyukai karyawan yang mempunyai ciri-ciri atau sifat seperti mereka, sehingga akan memberikan nilai yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kesamaan sifat dan ciri-ciri yang tidak ada pada dirinya, tapi sifat-sifat itulah yang mereka inginkan, sehingga penilai akan memberinya nilai yang lebih baik dibanding yang lainnya.
5. First impression error, yaitu penilai yang mengambil kesimpulan tentang karyawan berdasarkan kontak pertama mereka dan cenderung akan membawa kesan-kesan ini dalam penilaiannya hingga jangka waktu yang lama.

6. Recency effect, penilai cenderung memberikan nilai atas dasar perilaku yang baru saja mereka saksikan, dan melupakan perilaku yang lalu selama suatu jangka waktu tertentu.³³

L. Muzzaki (wajib zakat)

Muzakki adalah setiap orang Islam yang telah dewasa, sehat jasmani dan rohaninya, mempunyai harta yang cukup menurut ketentuan (*Nisab*) dan telah sampai waktunya satu tahun penuh (*haul*). Zakat itu diambil dari orang yang mampu untuk kesejahteraan masyarakat lahir dan batin. Tujuannya untuk membersihkan harta pemilik serta menempatkannya sebagai harta yang subur dan berkembang.³⁴ Baik untuk pemilik harta maupun masyarakat. Penentuan jumlah minimal zakat telah ditentukan dalam agama Islam. Dengan demikian untuk menentukan apakah seseorang terkena kewajiban berzakat atau tidak seorang muzakki perlunya mengetahui tentang sebab, syarat, dan rukun zakat.

³³Hermansjah, Tamim D, *Diklat Sebagai Suatu Sistem Lembaga Administrasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), h. 45

³⁴Asnaini, *Zakat Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 30

BAB III

LEMBAGA DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHID CABANG LAMPUNG

A. Profil lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung

1. Sejarah Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid

Dompot peduli ummat merupakan lembaga nirlaba milik masyarakat yang bergerak di bidang penghimpunan (fundraising) dan pendayagunaan dana ZIS (Zakat, Infak, Sedekah) serta dana lain yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan, atau lembaga. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid didirikan pada 16 Juni 1999 oleh KH Abdullah Gymnastiar (Aa Gym) sebagai bagian dari yayasan daarut tauhiid dengan tekad menjadi LAZ yang amanah, profesional, dan akuntabel.¹

Latar belakang berdirinya DRU DT adalah melihat Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar didunia memiliki potensi zakat yang amat besar. Hanya saja, persentase masyarakat yang memiliki kesadaran menunaikan kewajiban zakat sesuai dengan ketentuan masih relatif kecil dibanding dengan potensi zakat di Indonesia per tahun yang mencapai 19 triliyun rupiah. Hal ini juga menjadi perhatian adalah belum optimalnya penggunaan dana zakat ini. Penyaluran dana zakat hanya sebatas pada

¹Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, Lampung, 23 Mei 2018*

pemberian bantuan saja tanpa memikirkan kelanjutan dari kehidupan si penerima dana.

DPU DT berusaha untuk mengatasi hal-hal tersebut. Selain berusaha membangkitkan kesadaran masyarakat terhadap zakat, DPU DT juga berusaha menyalurkan dana yang dikelola kepada mereka yang benar-benar berhak, dan berusaha mengubah nasib kaum mustahik menjadi muzakki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat.

Berawal dari rapat pengurus yayasan bahwa perlu ada peningkatan kinerja badan pengelola Zakat, Infak, Sedekah (ZIS) secara profesional. Untuk itu, diperlukan juga strategi-strategi baru yang efektif dan efisien dalam mengelola dana yang di himpun dari ZIS. Sehingga pada gilirannya dapat menjadi suatu kekuatan ekonomi masyarakat. Berangkat dari hal ini, maka yayasan daarul tauhid memutuskan untuk mendirikan Dompot Peduli Ummat (DPU).²

Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) secara efektif menjalankan aktivitasnya pada tanggal 16 Juni 2000, dengan berbasis database, dimana setiap donatur mempunyai nomor dan kartu anggota sehingga kepedulian dan komitmen donatur dapat terukur. Dari aspek legal formal, Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) dikukuhkan

²Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, Lampung 23 Mei 2018*

sebagai Lembaga Amil Zakat daerah Jawa Barat oleh Gubernur Jawa Barat tanggal 19 Agustus 2002 dengan SK No. 451.12/Kep. 846 – YANSOS/2002.

Kiprah Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) pun mendapat perhatian pemerintah pusat, dalam waktu yang cukup singkat sejak masa berdirinya Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) dan menjadi Lembaga Aamil Zakat Daerah (LAZDA), sudah berhasil menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) sesuai dengan SK Menteri Agama No. 410 tahun 2004 pada tanggal 13 Oktober 2004. Setelah menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS), Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) mengembangkan jaringan hingga mencapai delapan kota, yakni Jakarta, Bogor, Tasikmalaya, Garut, Semarang, Yogyakarta, Lampung dan Palembang. Disamping itu memiliki ratusan jaringan kerja program pendayagunaan dari Sabang sampai Papua³

Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid berusaha untuk mengatasi persentase masyarakat yang memiliki kesadaran menunaikan kewajiban zakat sesuai dengan ketentuan masih relatif kecil dibandingkan dengan potensi zakat di Indonesia per tahun yang mencapai 19 trilyun rupiah. Selain berusaha membangkitkan kesadaran masyarakat terhadap zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) berusaha membangkitkan kesadaran masyarakat terhadap zakat. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) juga

³Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung, Lampung, 23 Mei 2018*

berusaha menyalurkan dana yang sudah diterima kepada mereka yang benar-benar berhak dan berusaha mengubah nasib kaum mustahik menjadi muzakki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat.⁴

Sejak tahun 2004 Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) mengembangkan konsep penyaluran dana zakat bergulir berkesinambungan, untuk para penerima zakat agar suatu saat dapat meningkatkan taraf hidupnya dan mampu berubah dari penerima zakat menjadi pemberi zakat. Lembaga tidak hanya memberikannya saja, melainkan juga membekalinya, agar mereka bisa terus berusaha dan meningkatkan taraf hidupnya. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) sebagai lembaga amil zakat memiliki media internal untuk publikasi kepada masyarakat terkait keberadaannya dan informasi kepada donatur memiliki media diantaranya Majalah Swadaya, Buletin Keluarga Sakinah (BKS) dan juga media online yang berada di bawah Kabag support dan marketing.⁵

Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) secara struktural berada dibawah Yayasan Daarut Tauhiid dan secara otomatis mengemban peran yang sama dengan misi Daarut Tauhiid yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dakwah, pengabdian pada masyarakat serta usaha-

⁴Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid*, Lampung, 23 Mei 2018

⁵Suprpto, *Wawancara Dengan Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung*, Lampung 24 Mei 2018

usaha kemandirian yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.⁶ Saat ini peningkatan kekuatan ekonomi dan pembelajaran bagi masyarakat merupakan prioritas yang harus diutamakan sehingga upaya-upaya untuk menumbuhkan kemampuan dan kemandirian ummat yang berasal dari sinergi potensi masyarakat patut untuk diwujudkan secara bersama-sama.

Sedangkan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung mulai didirikan pada tahun 2004 yang berada di Jl. Way Semangka Bandar Lampung. Dibentuknya Lembaga Amil Zakat ini dimaksudkan untuk menggali potensi swadaya di tiap-tiap wilayah Lampung guna menanggulangi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan yang masih menghinggapi masyarakat yang pada gilirannya dapat menjembatani kesenjangan sosial dalam hal peningkatan sumber daya manusia dan untuk pemberdayaan ekonomi umat.⁷

Dengan adanya pembentukan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung ini diharapkan dapat ikut serta dalam rangka meringankan beban masyarakat yang semakin terhimpit oleh persoalan ekonomi dan juga mempermudah bagi para dermawan menjalankan kewajibannya dalam membayar zakat, infak, sedekah.

⁶Ari Setiyani, *Wawancara Dengan wakil Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, Lampung* 24 Mei 2018

⁷Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, 24 Mei 2018*

2. Visi dan Misi Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid

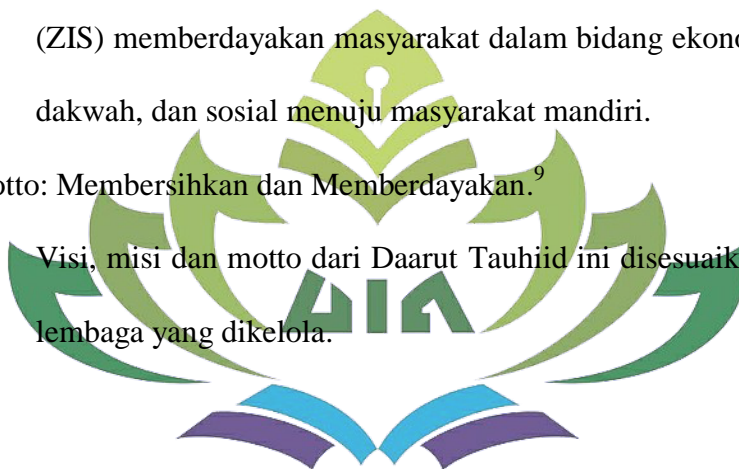
Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid mempunyai visi, misi, dan motto layaknya lembaga-lembaga yang lainnya.

Visi: Menjadi Model Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) yang amanah, profesional, akuntabel, dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata.⁸

Misi: Mengoptimalkan potensi Ummat melalui Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS) memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi, pendidikan, dakwah, dan sosial menuju masyarakat mandiri.

Motto: Membersihkan dan Memberdayakan.⁹

Visi, misi dan motto dari Daarut Tauhiid ini disesuaikan dengan bidang lembaga yang dikelola.



⁸Mislam Hakim, *Wawancara dengan Ketua Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung*, 24 Mei 2018

⁹Dokumentasi, *Visi Dan Misi lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung*, 24 Mei 2018

3. Struktur Kepengurusan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang

Lampung

Ketua pembina Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid:

1. KH. Abdullah Gymnastiar
2. H. Abdurrahman Yuri

Dewan Pengawas Yayasan Daarut Tauhiid

1. H. Wahyu Prihartono
2. H. Dudung Abdul Ghani, S.E.
3. H. Feri Susanto

Pengurus Yayasan Daarut Tauhiid

1. Ketua : H. Gatot Kunta Kumara, MM
2. Sekretaris : H. Tomy Satyagraha, S.T.
3. Bendahara : H. Yunus Zainudin

Dewan syariah DPU DT

1. KH. Prof Dr, Miftah Fadhil
2. KH. Hilman Rosyad Shihab, Lc
3. Ali Nurdin, Lc. MEI

Manajemen Inti DPU DT

1. Direktur Utama DPU : H. Herman S.Sos
2. Direktur Fundrising : Dikdik Sodikin
3. Direktur Program : Dadan Junaedi
4. Direktur Markom : Hendra Irawan
5. Kepala Kesekretariatan : Ratna Puspita Wahyu

Kepengurusan DPU-DT Lampung

1. Kepala Cabang : Mislam Hakim S.E
2. Kabag Fundrising : M. Faisol
Sediansyah (anggota)
Sudiman (anggota)
3. Kabag Program : Suprpto
Ari Setiyani (Anggota)
4. Kabag Sekretariat : Mamai Marlia
5. Tim Media : Fabyan Andara P
6. Layanan FO : Marni



4. Fungsi dan tugas pokok karyawan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung

a. Kepala Cabang

Uraian tugas:

1. Memimpin pelaksanaan tugas di Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung
2. Menganalisis, mengelola dan mengembangkan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid untuk mencapai visi dan misi Lembaga.¹⁰

b. Kepala Bagian Fundrising

Menganalisa, merencanakan, mengelola, dan mengembangkan Retail dan Corporate Fundrising untuk mencapai target, sasaran bagian fundrising dalam menunjang pencapaian visi dan misi Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung.

c. Kepala Sub Bagian Retail Fundrising

Merencanakan, mengelola, dan mengembangkan pelaksanaan Retail Fundrising untuk mencapai sasaran, target di Biro penghimpunan sesuai Visi dan Misi Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung.

¹⁰ Mamai Marlia, *Wawancara dengan Ketua Bagian Sekretariat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung*, Lampung, 6 Agustus 2018

d. Kepala Sub Bagian Corporate Fundrising

Merencanakan, mengelola, dan mengembangkan marketing khususnya Corporate Fundrising untuk mencapai sasaran, target di Biro penghimpunan Dan Visi-Misi Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid.

e. Kabag sekretariat

Bertugas menjalankan fungsi sebagai koordinasi dan konsolidasi internal dan pengendalian administratif kegiatan BAZIS yang berhubungan dengan fungsi-fungsi pembinaan dan administratif kepegawaian sumber daya manusia, tata rumah tangga, inventaris kantor, penelitian dan pengembangan program kerja, hubungan lembaga serta informasi dan komunikasi yang membawahi aplikasi fungsi sistem informasi manajemen BAZIS.

f. Kepala Sub Bagian Keuangan

Merencanakan, mengelola, mengembangkan dan melaksanakan operasional bagian keuangan dalam hal vertikal, pencatatan, pengklarifikasian dan pelaporan keuangan untuk mencapai sasaran, target bagian keuangan dalam mencapai visi dan misi Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung.¹¹

¹¹Mamai Marlia, *Wawancara dengan Ketua Bagian Sekretariat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid*, Lampung, 6 Agustus 2018

g. Kasubbag administrasi

Mengelola dan melaksanakan proses operasional kantor untuk mencapai target, sasaran biro SLO dalam pencapaian Visi dan Misi lembaga.

h. Tim Media

1) Merencanakan, melaksanakan dan menyimpan semua dokumentasi kegiatan LAZIS.

2) Bertanggung jawab atas dokumentasi baik berupa audio, visual, media cetak, dan media massa

5. Sarana dan Prasarana

a. Sarana

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid cabang Lampung yang beralamat di Jl. Terusan Way Semangka No. 42 Pahoman, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Kantor Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid terdiri dari beberapa ruangan kantor sederhana 1 lantai ini dibagi untuk berbagai divisi. Ruang kerja laki-laki perempuan dibedakan. Ruang depan digunakan untuk informasi layanan dan penerimaan tamu, ruang samping kanan digunakan untuk Misykat (MicroFinance Masyarakat), ruan sebelah kiri digunakan untuk ruang kerja perempuan, mulai dari bagian kabag sekretariat, bagian keuangan, pengembangan program pendidikan dan sosial, dibagian central kantor digunakan untuk ruang kerja Ikwan (laki-laki), ruang

marketing ruang meeting, ruang kepala cabang serta dibagian paling belakang ada kamar mandi.¹²

b. Prasarana

Tabel. 1

Prasarana Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung

NO	Nama Barang	MERK	JUMLAH
1	Komputer		10
2	Laptop	Compac & ECS	5
3	Printer Laser Jet 1020	Hp	2
4	Printer	Epson	5
5	Meja kantor		10
6	Meja kantor paralel		1
7	Meja kantor pelayanan		2
8	Lemari file besar, sedang, biasa		3
9	Lemari loker		2
10	Lemari aksesoris pelayanan		1
11	Mesin AC	Ucida	3
12	Mesin Jet PAM	Pompa	1

¹²Mamai Marlia, *Wawancara dengan Ketua Bagian Sekretariat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, 6 Agustus 2018*

13	Pesawat tlp pax	Brader	1
14	Pesawat tlp		4
15	Kamera digital	Kodak & Canon	2
16	Kamera SLR	NIKON	1
17	Handy camp & kaki	Sony & tripod	1
18	Tipe recorder	Sony	3
19	Dispenser	Kirin	1
20	DVD politron	Politron	1
21	Sound & speaker aktif		2
22	Stabiliser	Denkyu	1
23	Alat pemadam kebakaran	Firotect	1
24	Kursi		15
25	Display	Acrilix	2
26	Motor honda	Honda	1
27	Motor Yamaha	Yamaha	1
28	Mobil Isuzu elf FIF & Kijang	Isuzu & Kijang	2
29	Galon MQ		5
30	Box file		15

Sumber: Dokumentasi Prasarana Dompok Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang

Lampung

6. Program Pendayagunaan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung

Salah satu program dari dana zakat yang dikelola Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid adalah program-program pemberdayaan. Dengan demikian, dana zakat yang masuk melalui Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid disalurkan kepada asnaf, atau orang yang berhak menerimanya dalam bentuk program-program yang produktif.¹³

Pusat Kemandirian Ummat (PKU) adalah program pendayagunaan zakat atau yang telah dikenal dengan zakat produktif, untuk para mustahik yang benar-benar berhak dan memiliki usaha untuk merubah nasibnya menjadi lebih baik. Program ini bertujuan untuk merubah kemampuan ekonomi para mustahik menjadi lebih baik sehingga mereka nantinya dapat berubah menjadi seorang muzakki atau yang tadinya menerima zakat menjadi pemberi zakat. Jumlah dana zakat produktif Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Lampung adalah sebesar Rp. 1.000.000.000,- pertahun.¹⁴

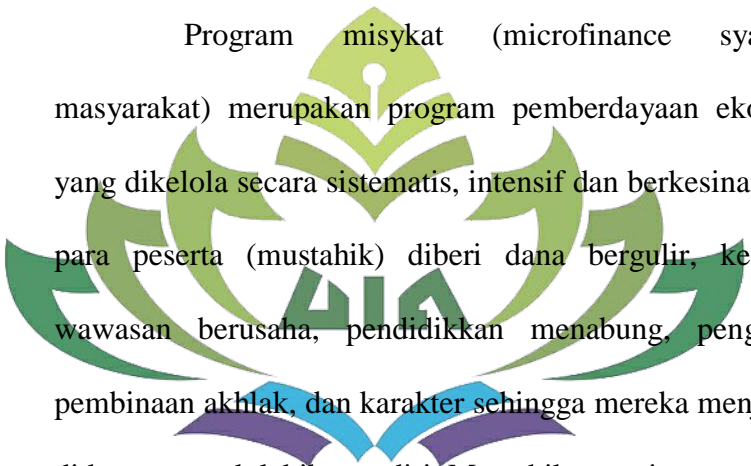
¹³Suprpto, *Wawancara Dengan Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung*, Lampung, 12 Agustus 2018

¹⁴Mislam Hakim, *wawancara dengan kepala Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung, Lampung*, 17 Juli 2018

a. Program kemanusiaan

Program yang menyalurkan Zakat, Infak, sedekah melalui layanan tanggap darurat bagi korban bencana alam yang meliputi trauma healing, penyaluran sembako, dan kebutuhan pokok lainnya yang dibutuhkan di wilayah bencana dan sekitarnya.

b. Program Misykat



Program misykat (microfinance syariah berbasis masyarakat) merupakan program pemberdayaan ekonomi produktif yang dikelola secara sistematis, intensif dan berkesinambungan. Disini para peserta (mustahik) diberi dana bergulir, keterampilan, dan wawasan berusaha, pendidikan menabung, penggalian potensi, pembinaan akhlak, dan karakter sehingga mereka menjadi berdaya dan didorong untuk lebih mandiri. Mustahik penerima program miyskat ini berjumlah 20 orang yang tersebar di beberapa tempat.

Ada jenis program yang ditawarkan oleh Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid yaitu individu yang dipimpin oleh koordinator di desa setempat dan juga kelompok dimana usaha yang telah disetujui dikelola bersama oleh suatu kelompok. Sistem program ini adalah pihak Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid memberikan dana modal

kepada mustahik (individu) dan jumlah tertentu untuk suatu kelompok untuk membuka suatu usaha sesuai kemampuan mustahik.¹⁵

c. Program Usaha Tani Mandiri

Program bercocok tanam yang sarannya adalah pemberdayaan petani kecil di pedesaan. Program dilaksanakan dalam bentuk pengelolaan tumbuhan pertanian yang berkualitas sampai pada proses pemasaran melalui program pendampingan yang intensif dan berkesinambungan. Hasil akhirnya adalah terlaksananya keberlangsungan dan kemandirian mustahik. Mustahik penerima program usaha mandiri ini berjumlah 2 orang yang terletak di daerah Tegineneng, Lampung Tengah.

Program ini diberikan Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid kepada orang yang tidak mampu dan memiliki kemampuan bertani. Sistem dari program ini adalah Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid memberikan pinjaman modal kepada mustahik untuk bercocok tanam tanaman kacang. Perjanjian dari program ini adalah Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid dan mustahik berbagi keuntungan sebesar 40 % untuk muzakki dan 60% untuk mustahik.¹⁶

¹⁵Ari Setiyani, *Wawancara Dengan wakil Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, Lampung, 12 Agustus 2018*

¹⁶Ari Setiyani, *Wawancara Dengan wakil Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid, Lampung, Lampung, 12 Agustus 2018*

d. Program Usaha Ternak Mandiri (UTM)

Program berupa penyembelihan dan pendistribusian daging Qurban ke daerah-daerah pelosok yang padat, kumuh, miskin. Program dilaksanakan dalam bentuk pengelolaan melalui program hewan ternak yang berkualitas sampai pada proses pemasaran melalui program pendampingan yang intensif dan berkesinambungan. Hasil akhirnya adalah terlaksananya keberlangsungna dan kemandirian mustahik. Sesuai dengan dengan tuntunan syariah, dimana hewan yang disembelih merupakan hasil pemberdayaan peternak di desa binaan.

e. Program pendidikan (beasiswa-ku)

Program ini adalah untuk memberikan biaya pendidikan kepada siswa yang berprestasi dari SD sampai dengan jenjang Kuliah yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan potensi yang ada atas kemampuan diri sendiri. Anak-anak yang mendapatkan beasiswa tersebut adalah anak-anak dari keluarga yang berhak menerima zakat, dalam hal ini adalah fakir, miskin, dan lain sebagainya. Bagi Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid, program peduli pendidikan ini sangat penting untuk mendorong generasi bangsa agar bisa lebih cerdas lagi, sebab salah satu yang bisa meningkatkan status sosial dan kesejahteraan hidup seseorang adalah dari ilmu pengetahuan.

1. Beasiwa SD

Pemberian pembiayaan pendidikan bagi anak usia kelas 1 hingga kelas 6 SD dari keluarga kurang mampu dan segi ekonomi, sehingga proses pendidikan masih bisa dirasakan sejak dini.

2. Beasiswa SMP

Biaya pendidikan yang diberikan kepada kalangan keluarga tidak mampu dan anak kelas 1 sampai kelas 3 SMP yang ingin melanjutkan proses pendidikan.

3. Beasiswa SMA

Pemberian biaya pendidikan dan boarding bagi anak usia kelas 1 hingga kelas 3 SMA ditambah 1 tahun pertama pendidikan tahfidz Qur'an dan pembentukan karakter kepemimpinan dari keluarga yang kurang mampu dari segi ekonomi, namun anak memiliki prestasi.¹⁷

4. Bea Mahasiswa-ku

Pemberian biaya pendidikan dan pelatihan pembekalan kerja bagi para mahasiswa yang ada diperguruan tinggi yang berasal dari keluarga yang kurang mampu dari segi ekonomi, namun anak memiliki prestasi dan berkeinginan kuat untuk mandiri.

¹⁷Suprpto, *Wawancara Dengan Kabag Program DPU-DT Cabang Lampung*, Lampung 13 Mei 2018

B. Evaluasi Kinerja Karyawan Di Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung

1. Evaluasi kinerja karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan oleh organisasi maka gambaran dari keberhasilan sebuah proses pekerjaan dapat lebih mudah menilai karyawan mana saja yang memberikan distribusi yang besar kepada perusahaan dan yang hanya melakukan pekerjaan hanya karena merasa memiliki kewajiban dan bukan karena benar-benar memiliki rasa tanggung jawab dan rasa cinta (passion) pada pekerjaan yang dilakukannya.¹⁸

Evaluasi kinerja karyawan lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Dalam penilaian penyelesaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan standar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun diluar pekerjaan karyawan. Hasil evaluasi kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen SDM seperti promosi, demosi, pelatihan, kompensasi dan sebagainya. Dijadikannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan sedikit banyaknya memotivasi

¹⁸Mislam Hakim, wawancara dengan kepala Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung, Lampung, 17 Juli 2018

para karyawan dilingkungan lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung untuk bekerja lebih giat. Dengan demikian penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci tumbuh dan berkembangnya suatu lembaga. Keinginan karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid untuk menuju perbaikan kinerja melalui penilaian prestasi kerja sudah ada. Penilaian evaluasi kinerja karyawan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) karyawan dilingkungan DPU DT yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Karyawan (SKK) dan perilaku kerja. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan evaluasi atau penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

- a. Kesetiaan, yang dimaksud dengan kesetiaan adalah menilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela lembaga di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah karyawan yang berprestasi selalu mendapatkan hasil yang maksimal dan mampu menggunakan alat-alat penunjang pekerjaan dengan baik.
- c. Kejujuran, yang dimaksud dengan kejujuran adalah menilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

- d. Ketaatan, yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kelembagaan zakat yang berlaku, mentaati perintah kelembagaan zakat yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.¹⁹
- e. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya dari pemimpin ke bawahan maupun satu jabatan dengan jabatan lainnya di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- f. Kepemimpinan, yang dimaksud dengan kejujuran adalah penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, di hormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- g. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.
- h. Prakarsa. Prakarsa adalah penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai,

¹⁹Mislam Hakim, wawancara dengan kepala Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung, Lampung, 17 Juli 2018

menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.²⁰

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung mengevaluasi kerja secara terstruktur. Dari sisi pelaksanaan, evaluasi dilaksanakan secara rutin dalam waktu tertentu (periodik), yakni progres bulanan dan evaluasi tahunan. Dari apek evaluator (pelaku evaluasi), evaluasi di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung dilakukan sesuai kewenangan yang diberikan kepada bagian tertentu, yakni pimpinan pusat, pimpinan cabang, kepala bagian kesekretariatan dan kepala bagian program. Evaluasi yang dilakukan oleh lembaga DPU DT cabang Lampung adalah secara lisan dan sistem online yang mencakup *product knowledge* dan sistem operasional.

2. Tahapan-tahapan Evaluasi Kinerja Karyawan

Dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan pada Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung, kepala cabang melakukan langkah-langkah sebagai berikut sebagaimana hasil dari interview dengan beliau, jadi tahap pertama adalah tahap persiapan, yaitu tahap menyiapkan dokumen-dokumen serta data-data yang di perlukan.

²⁰Mislam Hakim, wawancara dengan kepala Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Lampung, Lampung, 17 Juli 2018

Kedua adalah tahap penyusunan, tahap ini menjabarkan tugas pokok dan fungsi-fungsi setiap bagian dalam organisasi lalu langkah yang selanjutnya adalah menilai kinerja, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar lainnya kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik. Disini kinerja dan kemajuan bawahan di bahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Memberikan umpan balik, yaitu dimana kepala cabang memberikan respon dari hasil yang di dapat dari evaluasi yang telah dilakukan baik berupa teguran, bimbingan maupun motivasi yang intinya agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.²¹

3. Metode Evaluasi Kinerja karyawan lembaga DPU-DT Cabang Lampung

dalam pelaksanaan pengumpulan zakat, lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung menggunakan dua sistem, yaitu sistem tradisional dan sistem modern.

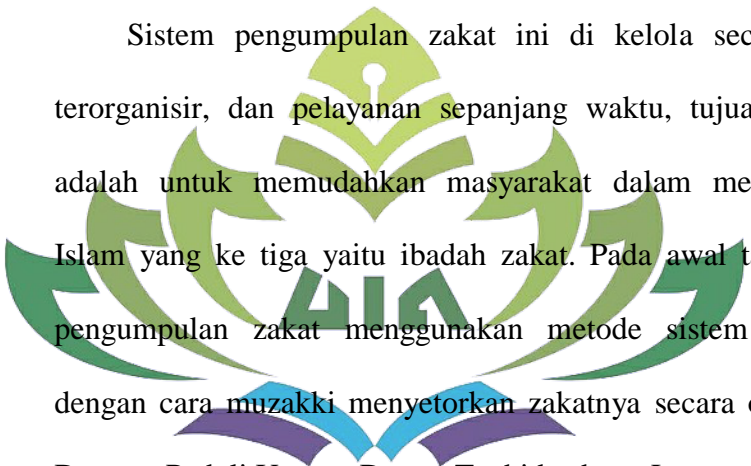
a. Sistem tradisional

Sistem ini dilakukan secara temporal, yaitu setahun sekali tepatnya pada bulan ramadhan dengan cara membuka stand

²¹ Mislam Hakim, *Wawancara Dengan Kepala Cabang Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung*, Lampung, 18 Juli 2018

penerimaan zakat fitrah, zakat mal, infak, shadaqah, dan fidyah di sekitar kota Bandar Lampung. Metode langsung yaitu dengan cara jemput zakat melalui unit pengumpul zakat yang di sebut dengan laskar/relawan Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhid. pada akhir tahun 2017 Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhid mulai menggunakan metode langsung (tradisional)

b. Sistem modern



Sistem pengumpulan zakat ini di kelola secara profesional, terorganisir, dan pelayanan sepanjang waktu, tujuannya tidak lain adalah untuk memudahkan masyarakat dalam menunaikan rukun Islam yang ke tiga yaitu ibadah zakat. Pada awal tahun 2017, cara pengumpulan zakat menggunakan metode sistem modern, yaitu dengan cara muzakki menyetorkan zakatnya secara online ke kantor Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhid cabang Lampung.²²

Metode tidak langsung (sistem modern) yaitu melalui layanan transfer rekening Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhid atau setor tunai di kantor DPU DT. Secara garis besar DPU DT menggunakan tiga cara dalam menghimpun dana zakat:

²²Mislam Hakim, wawancara dengan kepala Cabang Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung, Lampung, 17 Juli 2018

1) Layanan Setor Tunai Dikantor

Muzakki bisa menyetorkan zakatnya secara tunai di kantor kepada staff office DPU DT pada hari dan jam operasional senin-jum-at (08.00-17.00 WIB). Lokasi kantor DPU DT yaitu di Jl. Terusan Way Semangka No. 42 Pahoman, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

2) Layanan perbankan

Selain layanan setor tunai di kantor, DPU DT juga menyediakan layanan perbankan, muzakki dapat menyetorkan zakatnya dengan cara transfer ke rekening DPU DT Mandiri. Berikut adalah nomor rekening DPU DT:

Zakat : 009-2553-718 (BNI syariah)

700-0978-188 (Bank Syariah Mandiri)

Infaq : 700-0978-234 (BSM), Qurban : 777-0333-126 (BCA)

3) Layanan jemput zakat

Bagi para muzakki yang tidak bisa menyetorkan zakatnya ke kantor maupun transfer, Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid menyediakan layanan jemput zakat di rumah muzakki melalui amil Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid yang di sebut dengan istilah relawan/laskar DPU DT.²³

²³ Mamay Marlia, Wawancara Dengan Kepala Bagian Sekretariat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung, Lampung, 26 Juli 2018

4. Strategi peningkatan jumlah muzakki di dompet peduli ummat daarut tauhiid lampung

Strategi yang dilakukan oleh lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang lampung dalam meningkatkan jumlah muzakki dilakukan dengan cara mensosialisasikan lembaga melalui media massa media cetak, brosur, khutbah jum'at.²⁴ Pendayagunaan zakat melalui program-program di Lembaga DPU-DT merupakan strategi dalam peningkatan jumlah muzakki.

Dalam mencari donatur, strategi ini digunakan untuk menginformasikan berbagai program-program yang dilakukan oleh lembaga DPU-DT Lampung dan melalui program-program tersebut kepada calon donatur mempunyai keinginan untuk menyalurkan dana zakatnya melalui lembaga DPU-DT Lampung. Setelah donatur menyalurkan zakatnya ke DPU-DT Lampung, para donatur mendapat sms pemberitahuan.²⁵

²⁴ Ari Setiayani, *Wawancara Dengan Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid, Lampung*, Lampung, 24 Mei 2018

²⁵ Ari Setiayani, *Wawancara Dengan Kepala Bagian Program Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid, Lampung*, Lampung, 23 Juli 2018

Lalu pemberitahuan tersebut berisi pemberitahuan bahwa donatur telah menyalurkan zakat di lembaga DPU-DT Lampung. Selain itu, donatur juga mendapatkan ID dan pasword, dengan demikian muzakki dapat membuka *website* DPU-DT cabang Lampung untuk mengetahui pelaporan keuangan secara berkala dan segala sesuatu yang berhubungan dengan lembaga DPU-DT cabang Lampung. Apabila pengelolaan zakat dilakukan dengan baik dan benar maka zakat bisa menjadi sumber dana tetap yang cukup potensial untuk menunjang suksesnya pembangunan nasional, terutama dalam bidang agama dan ekonomi.



BAB IV

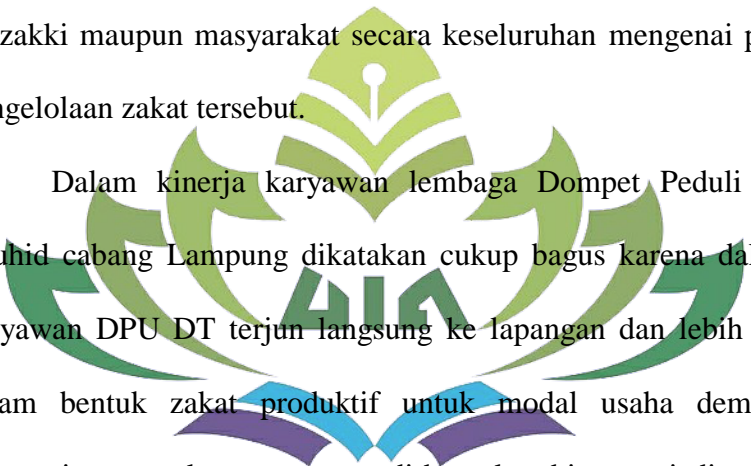
ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM PENINGKATAN JUMLAH MUZAKKI DI DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHID (DPU DT CABANG LAMPUNG)

A. Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung

Realitas zakat merupakan pelaksanaan ibadah, oleh sebab itu lembaga yang mengelola zakat itu harus lembaga Islam. Lembaga tersebut bisa membentuk/mendirikan panitia, badan amil zakat/lembaga amil zakat yang diberi tugas khusus untuk mengelola zakat dan yang terpenting adalah kesungguhan amil dalam melaksanakan tugasnya. Pengumpulan zakat di zaman modern seperti sekarang ini memerlukan penanganan orang-orang yang beriman, berakhlak mulia, berpengetahuan luas dan berketerampilan manajemen yang rapi agar dapat menimbulkan kewibawaan pengurus dan kepercayaan masyarakat, sehingga masyarakat akan bergairah menyalurkan zakatnya melalui lembaga pengelola zakat. Bahwa lembaga zakat diuntut untuk lebih kreatif, karena misi zakat untuk mengurangi tingkat kemiskinan di masyarakat tidak mungkin akan tercapai dengan sendirinya melainkan dengan suatu perencanaan yang matang.

Menurut penulis, evaluasi kinerja karyawan dalam pendayagunaan zakat yang di lakukan oleh lembaga DPU DT Cabang Lampung kepada

masyarakat melalui beberapa program yang di laksanakan oleh lembaga sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu menurut pasal 29 keputusan Menteri Agama No. 581 tahun 1999 tentang pelaksanaan UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yaitu dengan melakukan studi kelayakkan, melakukan bimbingan dan penyuluhan, melakukan pemantauan, pengendalian dan pengawasan, mengadakan evaluasi, serta membuat pelaporan yang transparan sehingga dapat diketahui oleh para muzakki maupun masyarakat secara keseluruhan mengenai pemanfaatan dan pengelolaan zakat tersebut.



Dalam kinerja karyawan lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid cabang Lampung dikatakan cukup bagus karena dalam kegiatannya karyawan DPU DT terjun langsung ke lapangan dan lebih menitikberatkan dalam bentuk zakat produktif untuk modal usaha demi meningkatkan ekonomi masyarakat yang mana di harapkan bisa menjadi muzakki. Menurut penulis, bahwa fungsi DPU DT sebagai amil zakat sangat menentukan dalam keberhasilan kinerja dan pengelolaan zakat, oleh karena itu DPU DT perlu melakukan evaluasi kinerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan unsur-unsur penilaian kinerja yaitu unsur kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, dan prakarsa.

- a. Unsur kesetiaan, menurut penulis unsur kesetiaan yang dimaksud yaitu semua karyawan lembaga DPU-DT cabang Lampung benar-benar

menjaga privasi lembaga walaupun karyawan diluar lingkungan lembaga DPU-DT Lampung.

- b. Unsur prestasi kerja, menurut penulis dalam mengevaluasi kinerja karyawan, prestasi kerja merupakan bentuk kesesuaian antara kinerja dan kualitas karyawan dalam menerapkan etika kerja, tugas-tugas, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan dalam pendayagunaan dan pendistribusian zakat di lembaga DPU-DT Lampung. Dari hasil penelitian di nyatakan bahawa prestasi kerja karyawan di DPU-DT cabang Lampung memenuhi standar yang telah ditetapkan setiap devisi maupun pribadi.
- c. Unsur kejujuran, menurut penulis unsur kejujuran yang dimaksud adalah semua karyawan lembaga DPU-DT dalam melaksanakan tugas-tugas harus amanah dan tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan oleh lembaga DPU-DT Lampung. Pada hasil penelitian menurut penulis unsur kejujuran di Lembaga DPU-DT sudah diterapkan sejak lama.
- d. Unsur ketaatan, setiap karyawan lembaga DPU-DT Lampung mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut penulis semua karyawan lembaga DPU-DT cabang Lampung sudah mentaati ketetapan yang berlaku di lembaga tersebut.
- e. Kerjasama, dalam pendayagunaan dan pendistribusian zakat di lembaga DPU-DT Lampung, semua karyawan saling membantu satu sama lain dalam mencapai misi lembaga DPU-DT Lampung. Menurut penulis

semua karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas saling bekerja sama antar karyawan dalam pencapaian visi dan misi lembaga.

- f. Unsur kepemimpinan, semua karyawan di tuntut untuk bijaksana dan tegas dalam mengemban tugas yang telah diberikan. Menurut penulis karyawan lembaga DPU-DT cabang Lampung bahwa penilaian terhadap ketua cabang sudah terlaksanakan dengan baik terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan oleh ketua cabang lembaga tersebut.
- g. Unsur tanggung Jawab, merupakan bentuk atau sikap kesungguhan para karyawan yang sejalan dengan karakteristik nilai yang amanah, sifat amanah ini mewakili kualitas karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Menurut penulis semua karyawan mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepada masing-masing jabatan karyawan.

B. Analisis Metode Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Jumlah Muzakki

Secara teori metode evaluasi kinerja ada dua, yaitu sistem tradisonal dan sistem modern. Sistem tradisional dilakukan secara temporal yaitu setahun sekali tepatnya pada bulan ramadhan dengan cara membuka stand penerimaan zakat fitrah, zakat mal, infaq, shadaqah dan fidyah di sekitar kota Bandar Lampung. Sedangkan sistem modern yaitu sistem online yang dikelola secara profesional, terorganisir dan pelayanan sepanjang waktu, tujuannya tidak lain adalah untuk memudahkan masyarakat dalam membayar zakat.

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid menggunakan metode modern karena dengan metode tersebut lembaga zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid lebih banyak mencakup donatur di sekitar Bandar Lampung.

1. Metode langsung (sistem tradisional)

Metode langsung adalah metode promosi dengan cara interaksi langsung dengan calon muzakki sehingga respon muzakki bisa langsung dilakukan seketika. Dalam praktikkannya, DPU DT melalui tenaga marketingnya yakni laskar DPU DT menggunakan teknik presentasi langsung secara *face to face* dan *door to door* kepada calon muzakki mengenai apa itu Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid dan sosialisasi kewajiban zakat. Tujuannya adalah supaya meyakinkan serta menarik minat calon muzakki untuk menyalurkan zakatnya melalui Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid.

Dalam menjalankan tugasnya tim relawan zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid juga dibekali dengan *tools marketing* berupa: seragam relawan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid, bolpoint DPU DT, *leaflet*/brosur, relawan DPU DT card, surat resmi penugasan relawan DPU DT, buku agenda muzakki DPU DT, lembar prospek (*database* calon muzakki), formulir pendaftaran muzakki, kwitansi tanda terima zakat, Laporan Kunjungan Muzakki (LKM) DPU DT, dan laporan distribusi zakat DPU DT. Dengan adanya *tools marketing* akan mempermudah proses donasi dari muzakki karena kelengkapan informasi sudah tersedia.

Disamping itu, metode evaluasi kinerja langsung ini juga dilakukan dengan cara mengingatkan muzakki DPU DT untuk menunaikan zakat setiap bulannya, baik melalui *broadcast SMS*, *whatsapp*, dan media sosial lainnya.

2. Metode tidak langsung (sistem modern)

Dalam hal ini, metode tidak langsung yang dilakukan oleh DPU DT adalah membangun citra lembaga yang positif (*image building*), dengan beberapa cara diantaranya:

a. Penyelenggaraan event

Setiap enam bulan sekali DPU DT mengadakan acara pendistribusian zakat sekaligus menyelenggarakan event-event yang sifatnya sosial, seperti acara khitan massal, bazar, santunan anak yatim, pengajian maulid Nabi Muhammad SAW, pengajian halal bihalal, dan lain sebagainya. Pada acara tersebut DPU DT mengundang warga sekitar Bandar Lampung khususnya muzakki DPU DT. Tujuannya adalah untuk membangun citra positif lembaga di mata masyarakat sehingga mendapat kepercayaan dari masyarakat untuk menyalurkan zakatnya kepada lembaga DPU DT.

b. Menjalin kerjasama dengan majelis taklim

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid menjalin kerjasama dengan majelis taklim di sekitaran Bandar Lampung dengan cara

melakukan sosialisasi mengajak warga untuk menunaikan ibadah zakat melalui majelis taklim, misalnya pada waktu khutbah jum'at, kultum di bulan ramadhan, dan pengajian-pengajian di wilayah sekitar Bandar Lampung. Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid juga melakukan kerjasama dengan dengan beberapa majelis taklim dalam acara buka bersama dan santunan anak yatim di bulan ramadhan yang di sponsori oleh lembaga DPU DT.

c. Melalui iklan

Salah satu cara promosi Lembaga DPU DT adalah dengan menggunakan media seperti *leaflet* atau brosur, spanduk, baliho, majalah, dan kalender DPU DT.

d. Pelayanan masyarakat melalui mobil ambulan

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid memberikan pelayanan kepada masyarakat sekitar melalui mobil ambulan gratis. Dengan adanya layanan tersebut akan menambah citra positif lembaga di mata masyarakat.

e. Peningkatan kualitas SDM

Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid memberikan pelatihan dan motivasi kepada petugas relawan DPU DT melalui program *capacity building*. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga marketing, dan dengan adanya program tersebut secara tidak langsung membantu proses evaluasi kinerja karyawan DPU DT.

C. ANALISIS STRATEGI LEMBAGA DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHIID DALAM PENINGKATAN JUMLAH MUZAKKI

Dompot peduli umat daarut tauhiid (DPU-DT) merupakan sebuah lembaga amil zakat nasional yang merupakan lembaga nirlaba yang bergerak dibidang penghimpunan dan pendayagunaan dana zakat, infaq, dan shadaqah. Menurut penulis strategi yang dilakukan oleh lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung sudah dikatakan optimal. Dalam menjalin hubungan yang baik dengan donatur sangatlah dianggap penting bagi Lembaga DPU-DT cabang Lampung, hal ini dapat dibuktikan dengan strategi yang dilakukan oleh lembaga DPU-DT cabang Lampung yaitu sebagai berikut:

1. Mendatangi rumah muzakki
2. Amil mencari dan mendata muzakki
3. Mengenalkan dan mensosialisasikan zakat
4. Memberikan informasi kemana arah pendistribusian dana zakat
5. Memberikan laporan keuangan dana zakat.

Dengan berbagai strategi yang digunakan lembaga DPU-DT cabang Lampung jumlah muzakki dan dana zakat sudah mencapai target yang telah ditentukan oleh lembaga. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel jumlah muzakki di lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid
Cabang Lampung

TAHUN	AVERAGE MUZAKKI PERBULAN	AVERAGE JUMLAH ZAKAT PERBULAN	AVERAGE MUZAKKI PERTAHUN	JUMLAH ZAKAT PERTAHUN
FEB-DES (2016)	23	18.639.000	267	245.668.000
JAN-DES (2017)	65	83.169. 000	787	1000.240.000
JAN-JUL (2018)	55	60.520.000	524	680. 120.000

Sumber: Dokumentasi jumlah muzakki di Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung

Pada tahun 2016 lembaga DPU DT cabang Lampung hasilnya rata-rata dalam sebulan hanya memperoleh 23 muzakki dan rata-rata jumlah zakat yang diperoleh sebesar Rp. 18.639.000 perbulan. Pada awal tahun 2017 lembaga DPU DT mulai mengalami peningkatan yang cukup tajam. Rata-rata dalam sebulan memperoleh 65 muzakki serta rata-rata jumlah zakat yang diperoleh sebesar Rp. 83.169. 000, itu artinya pada

tahun 2017 jumlah muzakki mengalami peningkatan sebesar 55%, sedangkan jumlah dana zakat mengalami peningkatan sebesar 70% .

Faktor yang mendukung strategi dalam peningkatan jumlah muzakki di lembaga DPU-DT cabang Lmapung adalah dengan adanya sistem IT yang mendukung administrasi keuangan. Sehingga mempermudah amil dalam bagian pembukuan dana zakat yang masuk di lembaga DPU-DT cabang Lampung. Dengan adanya sistem IT yang sudah maju, menjadikan DPU-DT cabang Lampung menjadi lembaga zakat yang mampu mengikuti perkembangan teknologi dan bukan menjadi lembaga yang tertinggal atau lembaga yang gagap teknologi. Faktor penghambat strategi dalam meningkatkan jumlah muzakki di Lembaga DPU-DT Lampung yaitu kurangnya sumber daya manusia dalam pendayagunaan zakat di lembaga DPU-DT Lampung, dalam hal kesadaran akan zakat yang masih kurang mengakibatkan kuantitas amil akan sangat kurang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung memakai unsur-unsur yang terdapat dalam evaluasi kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Lembaga DPU DT cabang Lampung mengevaluasi kerja secara terstruktur. Dari sisi pelaksanaan, evaluasi dilaksanakan secara rutin dalam waktu tertentu (periodik), yakni progres bulanan dan evaluasi tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mewawancarai pengurus DPU-DT cabang Lampung dalam peningkatan jumlah muzakki sebagai berikut:

1. Untuk optimalisasi program atau bekerja sama dengan berbagai pihak sudah optimal, yaitu melalui media massa, media cetak, brosur, khutbah jum'at, dan melalui program-program yang di laksanakan oleh lembaga DPU DT. Program-program sosial yang diadakan menjadikan informasi bahwa pengelolaan dana ZIS ditujukan kepada orang-orang yang tepat sasaran. Sehingga masyarakat menjadi lebih mengetahui dan harapannya masyarakat juga bisa menjadi muzakki di DPU-DT cabang Lampung.

2. Faktor pendukung mengoptimalkan pengumpulan zakat, DPU-DT cabang Lampung juga melakukan inovasi dalam mengembangkan dana zakat, infaq, dan shadaqah. Adanya sistem IT yang mendukung administrasi keuangan lembaga DPU-DT cabang Lampung. Faktor penghambat untuk meningkatkan jumlah muzakki yaitu kurangnya sumber daya manusia dalam pendayagunaan zakat di DPU-DT cabang Lampung.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti memberikan saran untuk bahan pertimbangan juga untuk kemajuan lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung kedepan:

1. Walaupun kinerja lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Cabang Lampung sudah berjalan dengan baik tapi untuk lebih baiknya dalam pendayagunaan ataupun pensosialisasian zakat masih perlu ditingkatkan terus agar makna zakat benar-benar dapat menyentuh masyarakat. Karena apabila masyarakat tidak tahu atau lupa tentang pahala ataupun hikmah zakat biasanya imannya hilang sehingga enggan membayar zakat dan apabila ingat atau mengetahui hikmah dan pahala zakat biasanya imannya akan bertambah sehingga akan menjadi semangat dalam mengeluarkan zakat.

2. Seharusnya lembaga Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Lampung melakukan sosialisasi tentang gerakan sadar zakat kepada masyarakat, sehingga akan tumbuh motivasi dan keinginan muzakki untuk memberikan sebagian rizkinya dengan ikhlas untuk diberikan kepada orang-orang yang kurang mampu.



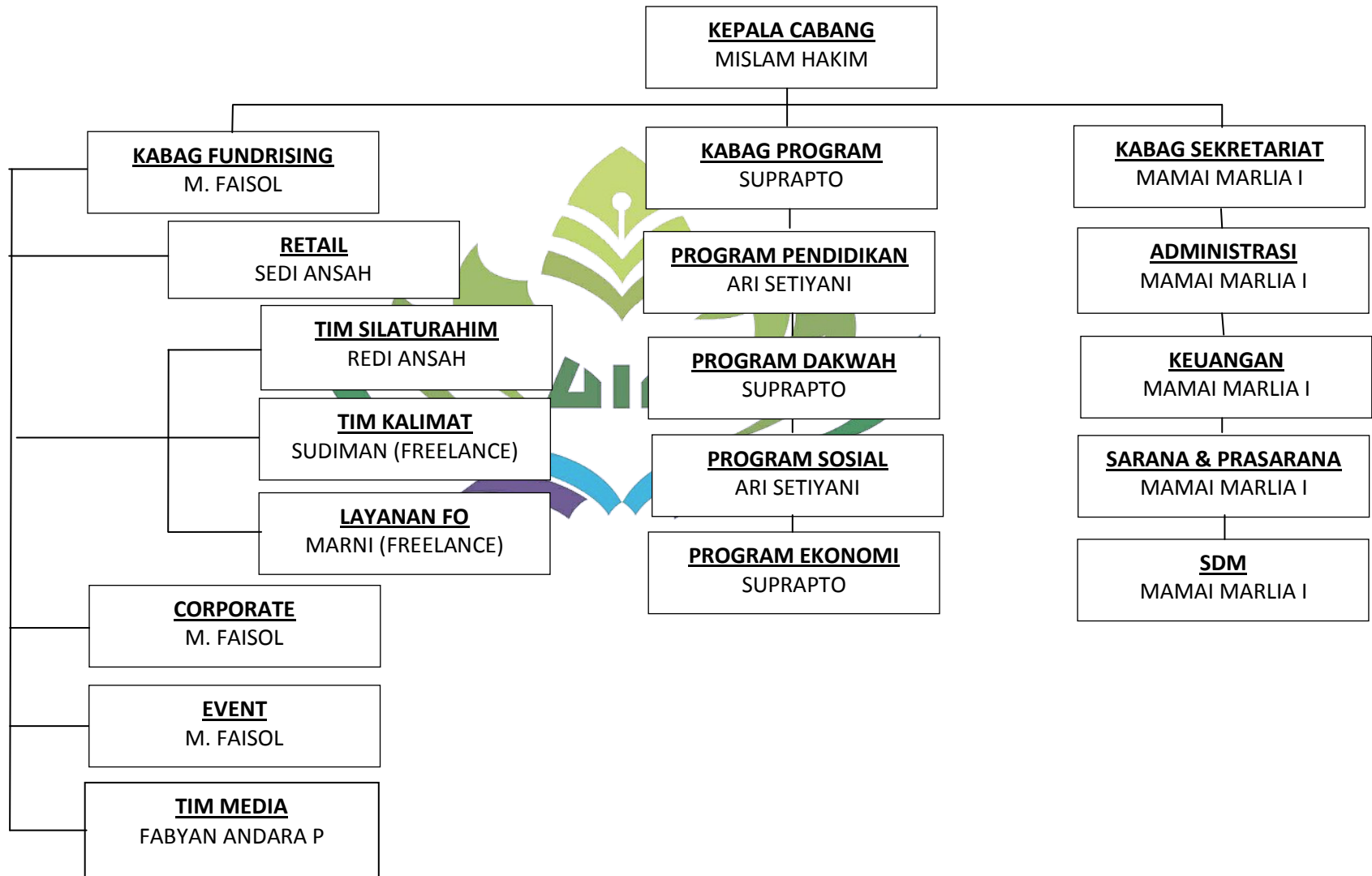
Daftar Pustaka

- Angga Putra. *Pengaruh Tingkat Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Donatur Di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2016
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2005
- Asnaini. *Zakat Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008
- Brotoharjo Dan Wungu. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Meritsistem*. Jakarta: Rajagrafindo Pustaka. 2003
- B Swasto. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan Cetakannya Pertama*. Malang: Unibraw. 1996
- Danim, Sudarwan, *Riset Keperawatan Sejarah dan Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: EGC), h. 109
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahan*. Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu. 2014
- Dharma Surya. *manajemen kinerja: falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015
- Gibson, et al. *organizational behavior, struktur, process*, 8th Edition. Jakarta: Binarupa Aksara. 1996
- Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*, Bandung : Alfabet. 2015
- Ida cahaya. *Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2017
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. 2008

- J. Molocong Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2001
- Kartini, Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h. 32
- Mangkuprawira, sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004
- Marzuki. *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial Ekonisia*. Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi, UII. 2005
- Muradajat, Kuncoro. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga. 2006
- Nawawi Hadawi. *evaluasi dan manajemen kinerja: perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2006
- Prawirosentono. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 1999
- Profil DPU-DT di:<http://www.daaruttauhid.org/program/read/14/dompet-peduliummat-daarut-tauhid.html>
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET. 2008
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2010
- Sela Nur fitria. *Analisis Pendayagunaan Dana Zakat Produktif Dalam Peningkatan Pendapatan Mustahik (Studi Pada Dompok Peduli Ummat Daarut Tauhid Lampung)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2017
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI. 2005
- Sitohang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita. 2007
- S.P Robbins. *perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia. 2006

- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar. 2009
- Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2015
- Taliziduhu Ndraha. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005
- Tamim D, Hermansjah. *Diklat Sebagai Suatu Sistem Lembaga Administrasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2002
- Teguh Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT Grafindo Persada. 2005
- Tika H, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara. 2006
- Thoyib Armanu. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. 2005
- Umar Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia. 2005
- . *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2005
- Vethzal, Rivai. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Pt. Grafindo Persada. 2005
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali. 2003
- . *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta:Rajawali Pers. 2009

STRUKTUR ORGANISASI
DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHIID CABANG LAMPUNG



Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek prestasi kerja

No	pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga melakukan penilaian terhadap keterampilan kerja karyawan di lembaga DPU-DT	5	54,7	4	47,3	-	-	-	-
2	Lembaga menilai karyawan yang mempunyai pengalaman luas terhadap bidang pekerjaannya	4	46,6	3	30,1	2	13,2	-	-
Jumlah		9	101,3	7	77,4	2	13,2	-	-
Rata-rata			47,6		48,5			-	-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

1. Pada pernyataan keterampilan kerja karyawan dari 9 karyawan, 54,7 % menyatakan sangat setuju, 47,3% karyawan menyatakan setuju
2. Pada pernyataan mempunyai pengalaman luas terhadap bidang pekerjaannya dari 9 karyawan, 46,6% sangat setuju, karyawan menyatakan setuju 30,1 %, karyawan menyatakan cukup setuju 13,2 %

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek kejujuran

No	pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga menilai karyawan yang tidak pernah menyalahgunakan wewenang	4	35,8	5	65,2	-	-	-	-
2	Lembaga melakukan penilaian terhadap kejujuran karyawan di lembaga DPU-DT	7	8,6	2	20,1	-	-	-	-
Jumlah		11	44,4	7	85,3	-	-	-	-
Rata-rata						-	-	-	-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

1. Pada pernyataan karyawan yang tidak pernah menyalahgunakan wewenang dari 9 karyawan, 35,8 % karyawan menyatakan sangat setuju dan 65,2% karyawan menyatakan setuju
2. Pada pernyataan penilaian kejujuran karyawan dari 9 karyawan, 44,4 % karyawan menyatakan sangat setuju dan 85,3 % karyawan menyatakan setuju.

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek kerjasama

No	pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga menilai karyawan yang mau menerima masukan dari rekan kerja yang lain	5	54,7	4	47,3	-	-	-	-
2	Lembaga menilai karyawan yang mampu bekerja sama sesama rekan kerja yang lain	6	76,6	3	30,1	-	-	-	-
Jumlah		11	131,3	7	77,4	-	-	-	-
Rata-rata			60,5		42,5		-		-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

3. Pada pernyataan keterampilan kerja karyawan dari 9 karyawan, 54,7 % menyatakan sangat setuju, 47,3% karyawan menyatakan setuju
4. Pada pernyataan mempunyai pengalaman luas terhadap bidang pekerjaannya dari 9 karyawan, 46,6% sangat setuju, karyawan menyatakan setuju 30,1 %, karyawan menyatakan cukup setuju 13,2 %

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek kepemimpinan

No	pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga menilai terhadap pekerjaan atasan di lembaga DPU-DT	7	80,7	2	20,3	-	-	-	-
2	Lembaga menilai atasan yang mementingkan hubungan kemanusiaan di lembaga tersebut	6	75,6	3	32,1	-	-	-	-
Jumlah		13	156,3	5	52,4	-	-	-	-
Rata-rata			76,5		42,5		-		-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

1. Pada pernyataan keterampilan kerja karyawan dari 9 karyawan, 54,7 % menyatakan sangat setuju, 47,3% karyawan menyatakan setuju
2. Pada pernyataan mempunyai pengalaman luas terhadap bidang pekerjaannya dari 9 karyawan, 46,6% sangat setuju, karyawan menyatakan setuju 30,1 %, karyawan menyatakan cukup setuju 13,2 %

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek prakarsa

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga menilai karyawan yang sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi	8	88,8	1	10,2	-	-	-	-
2	Lembaga menilai karyawan yang sanggup mencapai sasaran dengan baik	5	55,6	4	44,4	-	-	-	-
Jumlah		13	144,4	5	54,6	-	-	-	-
Rata-rata			78,8		35,7	-	-	-	-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

1. Pada pernyataan mengantisipasi perubahan dari 9 karyawan 88,8 % menyatakan sangat setuju, 10,2% karyawan menyatakan setuju
2. Pada pernyataan mencapai sasaran dengan baik dari 9 karyawan, 55,6% sangat setuju, karyawan menyatakan setuju sebanyak 44,4 %

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan mengenai evaluasi Kinerja Karyawan DPU-DT cabang Lampung dari aspek Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Tidak Setuju	
		K	%	K	%	K	%	K	%
1	Lembaga menilai karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu	6	56,8	3	35,6	-	-	-	-
2	Lembaga menilai karyawan yang mampu memelihara instansi yang dipercayakan kepadanya	4	45,6	5	55,4	-	-	-	-
Jumlah		10	102,4	8	91,2	-	-	-	-
Rata-rata			48,8		45,8		-		-

Sumber: Dokumentasi Data Lembaga DPU-DT Cabang Lampung

1. Pada pernyataan karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu dari 9 karyawan 56,8 % menyatakan sangat setuju, 35,6% karyawan menyatakan setuju
2. Pada pernyataan mencapai sasaran dengan baik dari 9 karyawan, 45,6% sangat setuju, 55,4 % karyawan menyatakan setuju