



## Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Pendistribusian Sedekah di Kota Bogor

Aulia Nisa Khaerani<sup>1\*</sup> Yusuf Zaenal Abidin<sup>2</sup>,

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

\*[auliakhaerani317@gmail.com](mailto:auliakhaerani317@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah di lembaga filantropi Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan proses rekrutmen dan penempatan diawali menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, setelah itu menempatkan kerja relawan sesuai dengan tempat tinggalnya dan *cluster* yang mereka pilih. Pengembangan atau pelatihan belum terlaksana karena masih memperbaiki kepengurusan inti Masyarakat Relawan Indonesia (MRI). Evaluasi sumber daya manusia dengan mengevaluasi jadwal relawan, kebutuhan relawan, sasaran dan target program, serta menjaga nilai-nilai independensi lembaga.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM; relawan; ACT.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the process of recruitment and placement, development or training, and evaluation of human resources in increasing the effectiveness of alms distribution in the philanthropic institution Aksi Cepat Tanggap (ACT) Bogor City Branch. This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. The results of this study indicate that the initial recruitment and placement process sets short and long-term goals, after placing volunteers according to their place of residence and the cluster they choose. The development or training has not implemented because it is still improving the core management of the Indonesian Volunteer Society (MRI). Evaluation of human resources with volunteer schedules, volunteer needs, goals and target programs, as well as maintaining institutional independence values.*

**Keywords:** Management; volunteers; ACT.

## PENDAHULUAN

Pada masa kini persoalan sumber daya manusia menjadi persoalan yang memerlukan perhatian, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting di dalam suatu lembaga yang akan menyukseskan kegiatan-kegiatan lembaga tersebut. Maka pentingnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia perlu disadari oleh setiap individu untuk mempersiapkan adanya ditengah-tengah masyarakat mengenai sumber daya, kesempatan, pengetahuan, keahlian yang akan meningkatkan kapasitas masa depan, serta berpartisipasi dalam mempengaruhi kehidupan masyarakat. Dalam mengembangkan sumber daya manusia secara optimal, maka dilakukannya proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi semua sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga untuk mencapai tujuannya (Sule & Saefullah, 2005: 94).

Manajemen sumber daya manusia ini cocok untuk diterapkan di lembaga manapun, salah satunya berkaitan dengan lembaga filantropi. Lembaga filantropi merupakan sebuah lembaga independen nirlaba yang mempromosikan filantropi Indonesia, berkontribusi pada pencapaian keadilan sosial dan berkelanjutan. Filantropi Indonesia didasarkan pada anggota dan terdiri dari Yayasan Asosiasi Amal Sosial, Yayasan Perusahaan, Yayasan Keluarga, Yayasan Asosiasi Masyarakat, Yayasan Keagamaan, dan lembaga lain yang peduli dengan kegiatan filantropi Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tinggi (Utomo, 2019: 75).

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

Tahun 2014 menjadi awal ACT untuk menjalin kolaborasi kemanusiaan dunia dengan visi menjadi lembaga kemanusiaan global professional berbasis kedermawanan, mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik, dan menghadirkan dunia yang nyaman bagi masyarakat, dunia beradab serta memiliki peradaban mulia dibawah naungan ilahi. Dengan spirit kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak semua masyarakat dan lembaga-lembaga untuk terlibat dalam aksi-aksi kemanusiaan. ACT telah mampu mengembangkan jaringannya pada skala lokal dan global. Pada skala global telah mencakup 22 negara, sedangkan pada skala lokal telah mencakup 30 provinsi dan 100 kabupaten atau kota di seluruh wilayah Indonesia (Tanggap, 2019). ACT membuka cabang di Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Achmad Adnawijaya, Tegal Gundil, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat.

ACT Cabang Bogor menjalankan setiap program nya dengan baik, diantara program rutin yang dijalankan adalah program sedekah. Contohnya pada

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

ACT Cabang Bogor hanya memiliki 2 staff divisi program implementator sehingga posisi relawan bagi ACT begitu strategis karena relawan memudahkan pekerjaan karyawan terutama pada divisi program implementator sekaligus membawa peran penting di masyarakat mengenai efektivitas pendistribusian program-program ACT. Maka dalam melaksanakan setiap programnya, ACT bekerjasama dengan Masyarakat Relawan Indonesia untuk mendistribusikan langsung bantuan-bantuan kemanusiannya termasuk program-program sedekah ke seluruh penjuru kota dan kabupaten Bogor. MRI terdiri dari individu-individu relawan yang membuat komitmen dan kontribusi untuk menciptakan perubahan positif di lingkungan mikro dan makro, warga masyarakat, warga negara, dan warga dunia sesuai dengan kesukarelaan sebagai bentuk tanggung jawab sosial pribadi. Salah satu relawan ACT-MRI mengungkapkan bahwa suatu kesempatan besar bisa bergabung menjadi relawan ACT-MRI karena banyak pengalaman kebaikan-kebaikan yang didapatkan selama menjadi relawan. Kita akan menjadi manusia jika memulai untuk membantu sesama, dan sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain.

Penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 3 penelitian yaitu dari Wildan Mauridil Hanan, Nanda Failosofa, dan Nur Indah Sari yang ketiganya terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu *pertama*, mengenai lokasi penelitian penelitian ini dilaksanakan di lembaga filantropi ACT Cabang Kota Bogor. *Kedua*, teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia bersumber dari buku Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah yang berjudul *Pengantar Manajemen* tahun 2005 bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia secara optimal, maka dilakukannya proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi semua sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga untuk mencapai tujuannya. *Ketiga*, objek kajian penelitian ini mengenai efektivitas pendistribusian sedekah.

Lokasi penelitian ini di lembaga filantropi ACT Cabang Kota Bogor. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada bapak Denny selaku divisi program implementator, bahwasannya ACT Cabang Kota Bogor memiliki program terbanyak dan relawan terbanyak diantara cabang ACT lainnya.

Adapun pertanyaan penelitian ini *Pertama*, bagaimana proses rekrutmen dan penempatan yang dilaksanakan oleh ACT Cabang Kota Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah. *Kedua*, bagaimana

pengembangan atau pelatihan yang dilaksanakan oleh ACT Cabang Kota Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah. *Ketiga*, bagaimana evaluasi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh ACT Cabang Kota Bogor dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

## LANDASAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap lembaga filantropi karena sumber daya manusia membawa peran penting pada internal atau eksternal lembaga. Maka diperlukannya pemahaman dan penguasaan mengenai manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga filantropi. Seperti pemahaman mengenai rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta evaluasi sumber daya manusia sehingga akan mengefektifkan kegiatan-kegiatan pendistribusian sedekah dalam mencapai tujuan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka landasan teoritis penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, serta pengevaluasian sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga.

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen ini dimulai dari mencari calon pelamar dan berakhir dengan diserahkannya surat lamaran kerja. Setelah itu proses selanjutnya adalah penyeleksian pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (Suminar, 2018: 176). Menurut Justine T. Sirait rekrutmen adalah pencarian calon-calon karyawan yang potensial dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk memungkinkan organisasi memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (T-Sirait, 2007: 118). Berdasarkan komentar di atas, proses atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk menarik tambahan karyawan yang berkualitas harus digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber rekrutmen karyawan potensial dan untuk menentukan keahlian, termasuk kebutuhan akan sumber daya yang diharapkan mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono penempatan sumber daya manusia berarti proses pembagian tugas dan pekerjaan setelah rekrutmen untuk dilaksanakan menurut ruang lingkup yang telah ditentukan kepada sumber daya manusia, sehingga tugas, wewenang, dan tanggung jawab dapat dipertanggungjawabkan prosesnya (Sastrohadiwiryono, 2005: 162). Terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan dalam sumber daya manusia, yaitu efektivitas, tuntutan hukum, dan PHK. Menurut Hariyanto, (2015: 14) karyawan perlu didukung dengan persiapan yang matang dalam bentuk analisis pekerjaan, pembuatan deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen dan penempatan adalah menginformasikan adanya lowongan kerja sehingga perusahaan dapat menerima calon kandidat dan

memungkinkan manajemen untuk mendapatkan kandidat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Tanpa dukungan tenaga kerja yang terampil, tidak ada organisasi yang akan berhasil.

Pengembangan adalah hasil latihan sebagai persiapan untuk mengemban tanggung jawab dan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan sifat kepribadian. Pelaksanaan kegiatan pengembangan ini lebih bersifat formal dan fokusnya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan keterampilan karyawan mengisi peran di masa depan (Nugroho, 2019: 3). Sedangkan pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana, 2021: 806). Dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan adalah suatu hal yang menyatu. Dimana pengembangan adalah hasil dari pelatihan, mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian mereka.

Kegiatan pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia pernah dilaksanakan dan polanya pun telah ada, namun kurang diaplikasikan secara terus menerus sehingga diperlukan pola pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Yusica, 2017: 114). Dengan adanya pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mengubah sikap, perilaku, pengalaman, dan kinerja karyawan. Bagian terpenting dari sebuah proses pengembangan adalah memungkinkan organisasi untuk merancang proses pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan mereka.

Ada banyak cara untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja lembaga. Salah satunya menurut Marhot Tua Efendi Hariandja (2005: 186) bahwa metode pelatihan dan pengembangan dapat menggunakan metode *on the job training* dan *off the job training*. Dengan banyaknya metode pengembangan atau pelatihan, organisasi bisa memakai metode pelatihan dan pengembangan yang sempurna menggunakan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Hal ini dilakukan supaya tujuan yang ingin pada capai bisa terwujud dan bermanfaat.

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

Proses evaluasi tidak dapat dipisahkan dari suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia. Evaluasi merupakan tahapan yang wajib dilaksanakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu manajemen sumber daya manusia. Bagi penyelenggara manajemen evaluasi bertujuan untuk mendapatkan umpan

balik dari peserta yang sangat membantu untuk menilai kegiatan rekrutmen, pengembangan atau pelatihan sehingga keputusan diambil untuk memperbaiki kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut. Biasanya umpan balik yang diperoleh meliputi reaksi peserta, hasil pembelajaran peserta, perubahan perilaku di tempat kerja, dan hasil program yang diperoleh (Damanik, 2020: 190).

Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak dan pengelola sistem yang mampu mengelola dengan memperhatikan aspek-aspek rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi. Maka sumber daya manusia dijadikan sebagai salah satu indikator pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dapat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh. Model ini dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield pada 1985 yang merupakan sebuah pendekatan evaluasi dan berorientasi pada pengambil keputusan untuk memberikan bantuan kepada pengambil keputusan. Model evaluasi CIPP ini terdiri dari 4 komponen yaitu evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses, dan evaluasi output (Yusuf dan Suwarno, 2011: 191).

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

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dokumen, lembaga Filantropi Aksi Cepat Tanggap (ACT) ini didirikan pada tanggal 21 April 2005 sebagai yayasan yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Untuk memperluas cakupan kerjanya, ACT mengembangkan kegiatan, dimulai dengan kegiatan tanggap darurat, kemudian memperluas kegiatan ke perencanaan pemulihan bencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, dan program berbasis agama seperti Qurban, Zakat, dan Wakaf.

Dalam semangat kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak seluruh lapisan masyarakat dan lembaga kemanusiaan untuk berpartisipasi. Dengan pengalaman puluhan tahun di bidang kemanusiaan, ACT mengembangkan pendidikan bersama, dan membangun jaringan kemitraan global sebagai sarana solidaritas. Semua program global ACT adalah cara untuk menciptakan kemitraan antara berbagai lembaga amal zakat, komunitas peduli, seniman, dan tokoh masyarakat yang memiliki visi yang sama untuk kemanusiaan.

Tahun 2014 merupakan awal dari jalinan kerjasama kemanusiaan global ACT, dengan visi baru menjadi lembaga kemanusiaan global yang professional, berdasarkan kedermawanan dan kesukarelaan masyarakat global, ACT berharap dapat menciptakan peradaban dunia yang lebih baik. Di bawah perlindungan

cahaya ilahi, ACT menghadirkan dunia kenyamanan bagi manusia, dunia beradab, dan dunia peradaban yang mulia. Cita-cita ini akan menjadi kenyataan dengan partisipasi semua pihak.

### **Proses Rekrutmen dan Penempatan Sumber Daya Manusia**

Rekrutmen merupakan proses menemukan sejumlah calon kandidat yang kompeten untuk tugas tertentu dalam suatu organisasi atau lembaga. Menurut Justine T. Sirait rekrutmen adalah pencarian calon-calon karyawan yang potensial dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk memungkinkan organisasi memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (T-Sirait, 2007: 118). Berdasarkan pendapat di atas, rekrutmen ini selain untuk menarik karyawan dapat menarik sumber daya manusia lainnya contohnya seperti relawan yang menjadi kebutuhan sumber daya di lembaga filantropi. Maka proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia tambahan yang bermutu dengan melalui beberapa tahapan, antara lain identifikasi latar belakang relawan, dan menentukan kebutuhan relawan yang diharapkan mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga filantropi.

ACT ini melihat kota Bogor memiliki banyak dermawan-dermawan yang harus di edukasi terkait program-program ACT. Di Bogor juga banyak sekali yang harus di bantu terkait dengan masalah kemanusiaan seperti kemiskinan. Jadi ACT akan mengedukasi dan mencari mitra-mitra untuk edukasi kerelawanan, kedermawanan, dan juga dalam menghimpun filantropi yang pada akhirnya dikembalikan juga kepada masyarakat. Contoh kecil pada program kemanusiaan, ACT tidak melihat ras, suku, bangsa, dan agama.

ACT mempunyai segitiga peradaban, yaitu *humanity* (kemanusiaan) artinya lembaga harus senantiasa *update* dengan problematika kemanusiaan yang terjadi dalam segala dimensi seperti pendidikan, lingkungan budaya, ekonomi. Setelah mengetahui kondisi masyarakat, ACT mengelola kedermawanan, dalam membantu orang yang terkena bencana itu butuh modal sehingga menjadi bagian dari solusi. Dalam islam, filantropi zakat, infaq, sedekah, dan qurban menjadi salah satu solusi yang juga dikelola oleh ACT.

ACT membutuhkan relawan-relawan yang ikhlas karena Allah untuk membantu sesama yang kehilangan pekerjaan, membantu lansia, pengungsi bencana, dan guru ngaji, guru honorer yang masih bingung saat ini mau makan apa. Dalam mengelola relawan, ACT pun mengadakan rekrutmen meskipun MRI ada pengurus internalnya tetapi ACT sendiri yang mengelola, mengarahkan, dan mengevaluasi para relawan. Dengan banyaknya modal, ACT tidak mungkin membawa satu-satu dengan hanya dua orang staff. Tapi ACT harus kerja cerdas

agar efektif pendistribusian program sedekah nya. Setidaknya ACT mempunyai satu orang perwakilan relawan di masing-masing kecamatan di wilayah Bogor.

Proses rekrutmen dan penempatan menurut Hariyanto sejalan dengan apa yang dilaksanakan oleh ACT sehingga dapat digambarkan bahwa dalam menganalisis pekerjaan melalui proses analisis untuk mencari permasalahan terkait lowongan yang ada. Rekrutmen relawan di ACT ini bertujuan untuk mendapatkan kebutuhan sumber daya manusia dalam menyebarluaskan kebaikan di setiap titik wilayah sehingga implementasi program berjalan dengan efektif. Rekrutmen relawan dapat tercapai dengan baik jika lembaga dapat menyeleksi calon karyawan, sehingga lembaga dapat memperoleh relawan yang benar-benar berkualitas dan menempatkan relawan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Maka lembaga perlu mendukung dengan persiapan yang matang dalam merekrut dan menempatkan relawan yaitu dalam bentuk analisis pekerjaan, pembuatan deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.

ACT merekrut relawan tentunya dengan mempertimbangkan tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjangnya. Dalam penentuan jangka pendek umumnya sarannya berupa indikator-indikator kuantitatif, sedangkan jangka panjang berupa kualitatif (Kurniawan, 2016: 247). Tujuan jangka pendek merekrut relawan adalah memberikan *benefit* kepada relawan sendiri melalui program-program yang mereka operasikan karena relawan tersebut pasti ada beberapa *profile* sebagai penerima manfaat, sehingga ACT pun akan memberikan apresiasi kepada relawan tersebut untuk dijadikan penerima manfaat. Sedangkan untuk tujuan jangka panjang merekrut relawan adalah ACT ingin menjadikan relawan tersebut yang awalnya kategori mustahik menjadi muzakki. Contohnya ACT akan menjadikan mereka pengusaha-pengusaha berikutnya sehingga disebut relawan berdaya. ACT tidak memberikan kompensasi kepada relawan berupa uang, tetapi berupa motivasi. Bahwasannya bayaran mereka yang paling besar adalah do'a do'a dan senyum binar mata bahagianya para penerima manfaat. Gerakan-gerakan kemanusiaan seperti ini menjadi keutamaan di sisi Allah.

Deskripsi pekerjaan terdiri dari fokus pekerjaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi yang dikandungnya. Deskripsi pekerjaan adalah dasar utama bagi banyak praktik sumber daya manusia yang dibentuk dari rekrutmen yang akan digunakan untuk pelatihan. Deskripsi pekerjaan juga sebagai informasi tertulis yang menguraikan tentang tugas, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi yang akan membantu relawan dalam melakukan pekerjaannya, juga membantu manajer dalam mengevaluasi relawan.

Ada beberapa deskripsi pekerjaan menjadi relawan yang perlu diperhatikan. Seperti aspek proses kerja, waktu yang digunakan, jenis pemberian pelayanan, ketepatan kerja, tingkat kemampuan kerja, dan kemampuan mencatat



informasi masyarakat setempat. Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo penempatan sumber daya manusia berarti proses pembagian tugas dan pekerjaan setelah rekrutmen. Adapun untuk penempatan relawan di ACT yaitu disesuaikan dengan dimana tempat tinggal mereka. Setidaknya di setiap kecamatan ada. Jadi staff di kantor bisa mendapatkan *input* dari permasalahan-permasalahan yang mereka temukan dari setiap kecamatan dan setiap kelurahan. Selain itu, tugas dan tanggung jawab relawan sesuai dengan *cluster* yang mereka pilih seperti *cluster* kebencanaan, *cluster* pendidikan, *cluster* lingkungan hidup, *cluster* medis, dan lain sebagainya. Jadi setiap terjadi masalah kemanusiaan, setiap cluster menjalankan aksinya masing-masing tentunya dengan di dampingi oleh pihak ACT.

Biasanya sebelum melaksanakan aksi-aksi di setiap *cluster*, ACT melakukan pendampingan kepada relawan dengan nama orientasi relawan. Disana ACT memberikan bimbingan-bimbingan dan bertukar pikiran mengenai keadaan lembaga serta tujuan mengenai program apa saja yang akan dilaksanakan. Adanya orientasi relawan tersebut di upayakan untuk memperkuat dan menjalin hubungan antara para staff ACT dengan relawan. Suasana kerja yang baik akan menciptakan hasil yang maksimal. Sebaliknya, jika permasalahan muncul, maka para staff dan relawan akan malas bekerja karena tidak nyaman. Hal ini menjadi penting untuk disadari kita bersama tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk menjelaskan penggunaan informasi yang terkandung dalam deskripsi pekerjaan dan membantu menjelaskan tipe orang yang dapat berhasil melakukan tugas pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menjadi penting karena memiliki banyak manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia baik dalam rekrutmen maupun dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga dalam penyusunan spesifikasi pekerjaan ini perlu memperhatikan komponen-komponen dasar yang harus ada di dalamnya, seperti pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan sikap, pengalaman, serta yang lainnya.

Ciri-ciri relawan yang dibutuhkan ACT merupakan orang-orang yang tidak berkewajiban untuk membantu suatu pihak tetapi yang terus menerus mencari peluang untuk membantu orang lain melalui suatu organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, dengan tingkat komitmen yang cukup tinggi, dan berbagai *personal cost* (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya. Adapun kriteria-kriteria relawan yang dibutuhkan ACT adalah mereka yang ikhlas, mereka yang berkompetensi di bidangnya masing-masing seperti jurnalistik, kebencanaan, lingkungan hidup, pendidikan, kesehatan, dan orang-orang yang punya mobilitas tinggi, bisa nyetir mobil dan motor.

Seorang relawan membawa harapan di tengah-tengah masyarakat dengan aksi-aksi kebajikannya, tetapi menjadi relawan adalah pekerjaan yang tidak mudah namun terasa menyenangkan. Dalam slogannya, ACT mengungkapkan bahwa siapapun bisa menjadi relawan, baik itu ibu rumah tangga, mahasiswa, pelajar,

karyawan, pengusaha, guru, da'i, dosen, maupun yang lainnya. Untuk mendaftar menjadi relawan ACT bisa melalui online dengan mengakses *website* relawan.id atau [www.act.id](http://www.act.id), kemudian melakukan register untuk melengkapi data-data, setelah mengisi data diri tunggu sampai mendapat email konfirmasi, setelah konfirmasi email kita sudah bisa bergabung di rumah besar para relawan.

### **Pengembangan atau Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Robert L. Manthis mendefinisikan pengembangan kandidat sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan orang untuk pertumbuhan berkelanjutan dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan atau memperluas pengetahuan umum pegawai sehingga pelaksanaan tujuan menjadi lebih efektif dan efisien (Heldjrachman dan Husnan, 1994: 74). Dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan adalah suatu hal yang menyatu. Dimana pengembangan adalah hasil dari pelatihan, mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian mereka. Tujuan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mengubah sikap, perilaku, pengalaman, dan kinerja karyawan. Bagian terpenting dari sebuah proses pengembangan adalah memungkinkan organisasi untuk merancang proses pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pelatihan dan pengembangan tergantung dalam kebutuhan lembaga itu sendiri. Menurut Hani Handoko (2000: 110) tidak terdapat teknik atau metode nilai yang paling baik. Tetapi setidaknya pada penggunaan metode terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu efektifitas biaya (*cost-effectiveness*), isi acara yg dikehendaki (*desired acara content*), kelayakan fasilitas-fasilitas (*appropriateness of the facilities*), prefensi & kemampuan peserta (*trainee preferences and capabilities*), dan prinsip-prinsip belajar (*learning principles*). Dengan beberapa pertimbangan tersebut, organisasi bisa memakai metode pelatihan dan pengembangan yang sempurna menggunakan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Hal ini dilakukan supaya tujuan yang ingin pada capai bisa terwujud dan bermanfaat.

ACT baru berdiri selama 2 tahun sehingga saat ini ACT masih memperkuat pengurus inti MRI dan belum mengadakan pelatihan-pelatihan khusus terkait bidang yang memerlukan keahlian khusus seperti kebencanaan, pendidikan, kesehatan, dan foto videografi. Namun, ACT selalu mengupayakan mengembangkan relawan dengan tetap memberikan pelatihan umum seperti memberikan kesempatan pada relawan untuk mencoba pekerjaan baru, dan bimbingan dari lembaga.

Dalam pemilihan metode pelatihan dan pengembangan tergantung dalam kebutuhan. Lembaga harus memperhatikan situasi dan keadaan karyawan, karena pengembangan tidak bisa lepas dengan adanya dukungan dari karyawan

(Rahmatulloh, 2021: 187). Maka setelah memperhatikan hal-hal tersebut, ACT menggunakan Metode *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* berarti dimana sumber daya manusia dilatih untuk tugas baru di bawah bimbingan langsung orang-orang yang sudah berpengalaman. Pelatihan ini mencakup semua upaya relawan untuk belajar bekerja secara aktual dengan melakukan rotasi pekerjaan dan *coaching*.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 362) beberapa organisasi tidak menawarkan rotasi pekerjaan. Namun, organisasi lain mengikuti bagan dan jadwal terperinci dan merencanakan program rotasi karyawan mereka sesuai dengan itu. Dengan melakukan rotasi pekerjaan, lembaga dapat menyediakan relawan dengan pengetahuan tentang bagian-bagian yang berbeda dari lembaga dan praktik keterampilan yang berbeda. Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan relawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Terkadang dari penempatan ke penempatan yang lain. ACT menawarkan rotasi pekerjaan terhadap relawan untuk mencoba hal-hal baru sehingga memberikan pandangan yang lebih luas kepada relawan tentang berbagai jenis pekerjaan, untuk mengembangkan kolaborasi antar staff dan relawan, untuk menentukan jenis pekerjaan yang diminta oleh relawan, dan untuk lingkungan kerja, termasuk memfasilitasi adaptasi dan pengambilan keputusan.

Rotasi kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas, keterlibatan, keterampilan, hingga retensi relawan. Ketika relawan harus dihadapkan pada pekerjaan baru, mereka akan mencoba memberikan yang terbaik untuk menghadapi tantangan yang menghampiri mereka. Seperti pengalaman salah satu relawan ACT-MRI dalam melaksanakan pekerjaannya. Misal di program *emergency response* secara sadar shinta memang belum ada *basic skill rescue* yang mumpuni. Tapi di ER tidak bisa hanya memerlukan *skill rescue* aja. Shinta juga mengurus administrasi, logistik, dapur umum, dan ada juga *psychological first aid*. Oleh karena itu dia jadi tau kapasitasnya, dan dia tidak ikut untuk mengurus *rescue*. Jadi intinya lebih ke mengenali kapasitas diri sejauh apa, dan jalani sesuai kapasitas masing-masing.

Selain itu, ACT memberikan bimbingan-bimbingan kepada relawan sebelum melakukan aksi-aksi kemanusiaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 58) bahwa *coaching* adalah proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan. Kegiatan coaching ini dapat dilanjutkan dengan penyuluhan untuk memberikan dukungan kepada karyawan tentang penerimaan diri, pemahaman diri, dan aktualisasi diri sehingga memungkinkan karyawan mengembangkan potensi diri secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Dengan konseling karyawan, harapan mereka berkembang dengan baik dan karyawan yang terlibat perlu mencapai kepuasan kerja.

Dalam melaksanakan *coaching* ini biasanya ACT berkumpul bersama relawan-relawan untuk konseling, bertukar cerita, bertukar pikiran, dan sharing mengenai informasi yang didapatkan. *Coaching* ini ditujukan untuk memotivasi relawan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. *Coaching* ini sama dengan pengawasan dimana lembaga mendukung tercapainya tujuan dengan pengambilan tindakan untuk menghindari penyimpangan, kesalahan, dan penyelewengan atas tujuan yang ingin dicapai (Abidin, 2015: 55). Pertama, relawan membuat struktur tim inti untuk mengelola MRI. Kedua, ACT memberikan orientasi seperti pelatihan-pelatihan, atau ilmu baru kepada MRI sehingga ketika terjun ke lapangan mereka tidak harus di damping tim program. Jadi mereka sudah bisa berjalan sendiri. tapi tim program akan terus ada di belakang MRI untuk saling membimbing, kebersamai, dan saling belajar.

Adapun bagi Shinta seorang relawan ACT-MRI Bogor Raya sendiri memaknai *coaching* ini sebagai suatu kesempatan untuk mengambil pelajaran dan hikmah untuk terus meluruskan niat berbuat baik kepada orang lain. Mulai dari ketemu sama orang-orang yang dia tidak kepikiran bertemu sama mereka. Lalu bertemu fenomena-fenomena yang luar biasa menyentuh dan menginspirasi. Dan disini dia mendapat banyak banget masukan yang pada akhirnya bisa membuatnya lebih bersyukur sama eksistensi dirinya dan kecukupan dalam hidup.

Selain menggunakan metode pelatihan *on the job training*, ACT juga melakukan pelatihan dan pengembangan lanjutan berlangsung di luar tempat kerja (*off the job training*). Program ini merupakan pelatihan dan pengembangan lanjutan berlangsung di luar tempat kerja. Program ini membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan aktivitas di luar jam kerja normal. Metode yang biasa digunakan oleh ACT Cabang Kota Bogor adalah metode kuliah, metode konferensi, metode presentasi video, dan belajar mandiri.

Seperti hal pada umumnya, ACT menggunakan metode kuliah atau ceramah dalam menyampaikan informasi-informasi kepada staff maupun relawan-relawan. Dengan menggunakan metode kuliah, ACT memberikan informasi-informasi mengenai tujuan ACT untuk menyebarkan kebaikan dan cara-cara untuk melaksanakan aksi kerelawanan dalam kegiatan apel pagi kepada relawan-relawan secara komunikatif.

ACT pula menggunakan metode konferensi dengan menekankan diskusi kelompok kecil dan menarik relawan-relawan untuk aktif terbuka menyampaikan pendapatnya sehingga mudah memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan merubah sikap yang lebih baik. Dalam pertemuan-pertemuan tim, ACT membutuhkan sarana yang memadai sehingga materi atau informasi akan diterima dengan baik. Maka sarana untuk menunjang metode kuliah biasanya ACT

menggunakan alat presentasi *power point*, film, gambar, dan lain sebagainya ketika melaksanakan *briefing* atau rapat diluar jam kerja dengan staff maupun relawan-relawan.

Dengan belajar mandiri, biasanya pihak ACT akan membagikan modul atau video yang dibuat untuk relawan-relawan pelajari. Belajar secara mandiri ini berguna karena dapat memudahkan relawan-relawan untuk belajar di rumah yang tersebar seluruh kota ataupun kabupaten Bogor, selain itu proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi. Secara garis besar, program yang diluncurkan untuk pengembangan atau pelatihan relawan umum ini cukup berguna karena dapat memudahkan relawan-relawan untuk belajar.

### **Evaluasi Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Program**

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

Proses evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh ACT adalah objektif dan transparan. Adapun model evaluasi yang dilakukan oleh ACT menggunakan model yang dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield pada 1985 sebuah pendekatan evaluasi dan berorientasi pada pengambil keputusan untuk memberikan bantuan kepada pengambil keputusan. Model evaluasi CIPP evaluasi konteks, evaluasi *input*, evaluasi proses, dan evaluasi *output*.

Metode pertama yaitu melakukan evaluasi konteks. Dengan melakukan evaluasi konteks, ACT dapat mengetahui latar belakang atau situasi yang mempengaruhi jenis tujuan dan strategi manajemen sumber daya manusia dan ACT dapat mengidentifikasi dan menilai kebutuhan para relawan. Maka efektivitas selalu memperhatikan faktor waktu pelaksanaan. Jika suatu program berhasil, selalu ada unsur waktu implementasi, dan jika organisasi memiliki tujuan untuk mencapainya pada waktu yang tepat, program organisasi akan lebih efektif.

Contohnya ACT mengajukan beberapa pertanyaan untuk evaluasi yang di arahkan pada relawan-relawan saat mereka berkumpul bersama setelah melakukan kegiatan implementasi program. Seperti analisis pekerjaan diatas, ACT senantiasa mengingatkan kembali informasi keadaan-keadaan lingkungan dan tujuan kegiatan kepada staff dan relawan bahwa di bulan pandemi ini ACT berjuang bersama untuk bangkit dari keterpurukan dan kita harus percaya satu kebaikan kecil berdampak besar bagi orang lain.

Kemudian, dalam mengevaluasi tujuan-tujuan operasional jangka panjang, jangka pendek merekrut relawan, dan masalah kompensasi, ACT mengajukan

beberapa pertanyaan ketika melaksanakan aksi kegiatan seperti yang *pertama*, mengenai kuantitas pekerjaan seperti jumlah relawan dan jadwal yang dibutuhkan, *kedua*, kualitas pekerjaan seperti ketepatan dan ketelitian, *ketiga*, pengetahuan dan keterampilan, *keempat*, kreativitas dalam memecahkan masalah, *kelima*, inisiatif untuk melakukan tugas-tugas baru, dan *keenam*, kepribadian dan kepemimpinan masing-masing individu.

ACT berupaya menentukan bagaimana memanfaatkan pelatihan-pelatihan dalam mencapai tujuan program. Hal tersebut dilakukan karena untuk mendapatkan input sumber daya manusia dan fasilitas yang berdaya dalam pelaksanaan suatu program filantropi. Contohnya ACT-MRI Cabang Bogor sendiri sedang memperbaiki dan membuat pelatihan yang cocok untuk masalah kerelawanan. Meskipun pelatihan tersebut belum berjalan, ACT berupaya mempertahankan relawan dengan mengkomodirkan keinginan para relawan dengan cara mempertahankan relawan. ACT mengkomodir keinginan mereka terlebih dahulu dan memetakan mereka kepada kapabilitas atau kecenderungan minat mereka masing-masing seperti di *cluster*. ACT pun berusaha sekuat tenaga untuk memenuhi ekspektasi mereka walaupun tidak sempurna itu. Banyak juga relawan yang lepas itu karena mereka belum menemukan keinginan mereka disini. Relawan itu tidak di tuntut tapi di dorong untuk bisa menjadi solusi.

Selanjutnya metode kedua yaitu evaluasi *input*. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu relawan, reaksi mereka terhadap pengaturan keputusan ACT dalam menetapkan program pelatihan sangatlah tepat karena mereka menjadi lebih percaya diri untuk melakukan suatu pekerjaan yang awalnya mereka takut untuk melakukannya. Meskipun keputusan membuat pelatihan khusus untuk di wilayah Bogor baru akan dirancang, tapi bagi relawan-relawan ini telah mendapatkan sebagian keinginan mereka yang tidak bisa diukur dari segi materi, seperti kisah-kisah relawan, staff, dan para penerima manfaat yang ditemui, banyak relasi dengan pihak-pihak, sampai hal-hal teknis administrasi, mengatur keuangan, dan lain-lain itu bisa pelajari di sini.

ACT berupaya menentukan rancangan implementasi, menyediakan informasi-informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman kegiatan yang telah dilaksanakan. Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Dalam organisasi yang efektif, proses internal yang mengkoordinasikan kegiatan divisi yang ada berjalan dengan lancar. Pendekatan ini berfokus pada kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya kelembagaan yang menjelaskan tingkat efisiensi dan kesehatan lembaga, daripada memperhatikan lingkungan.

Metode ketiga yaitu evaluasi proses yang diawali dengan menentukan rancangan implementasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendukung dan penghambat keefektifan implementasi program. Dengan memperhatikan ini

ACT dapat menjalankan sebuah program dengan lebih luas lagi ke depannya. Faktor pendukungnya tentu para donatur. Tanpa adanya donatur tentu pasti ACT tidak bisa berjalan untuk program sedekah. Kedua, tentunya relawan dan staff. Tanpa adanya sumber daya manusianya yang tidak memenuhi, ACT tidak bisa memberikan bantuan secara menyeluruh, karena kabupaten dan kota cukup luas.

Faktor penghambatnya mungkin sekarang hambatannya lebih ke arah masa pandemi, karena donatur-donatur ini banyak yang memenuhi kebutuhan sehari-hari saja sulit. Tapi insya Allah jika pandemi sudah berakhir mungkin akan lebih banyak lagi donatur-donatur yang bermunculan untuk membantu umat di kota maupun kabupaten Bogor. Kedua, sumber daya manusia relawan. Mungkin di kita relawan ini murni karena keikhlasan, kita tidak memberikan khafalah atau apapun. Saat ini mungkin mereka sudah banyak yang fokus mencari kerja karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

ACT juga memperhatikan persiapan dengan memperkuat keterlibatan masyarakat untuk peduli terhadap orang-orang yang lebih membutuhkan dengan cara terus mengedukasi dan mengetahui terhadap keadaan yang baru saja dialami masyarakat sekitar sehingga program yang akan dijalankan lebih relevan juga efektif. Cara ACT untuk memperkuat keterlibatan masyarakat untuk berdonasi yaitu setiap hari ACT mengedukasi masyarakat. Tim ACT disini ada *customer service officer* fungsinya untuk *maintenance* donatur-donatur perorangan atau lembaga-lembaga dan komunitas. ACT menyiapkan *profiling* penerima manfaat yang dibutuhkan agar masyarakat sadar di Bogor masih banyak yang harus dibantu. Dari hasil wawancara kepada kepala cabang ACT Cabang Bogor mengungkapkan bahwa sebenarnya ACT sendiri tidak mencari donatur, karena sudah mempunyai donatur eksistim. Publik itu kurang lebih ada 6000 mitra, dan lembaga ada 800.

Selanjutnya metode keempat yaitu evaluasi *output* dengan melihat efektif atau tidaknya manajemen sumber daya manusia yang dijalankan. Mahmudi mendefinisikan efektivitas adalah hubungan antara hasil dan tujuan, semakin besar kontribusi hasil untuk mencapai tujuan, semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan (Mahmudi, 2005: 92). Dari hasil evaluasi mengenai capaian program ini bisa terlihat dari dokumen di setiap implementasi program bahwa sejauh ini sudah tepat sasaran dan mencapai target program sehingga sudah bisa dikatakan efektif. Selain itu, ACT melakukan evaluasi dari segi keaktifan relawan dalam pelaksanaan implementasi program dengan melihat daftar hadir para relawan. Jika memang sudah beberapa kali tidak hadir mengikuti aksi, maka akan ditanyakan apakah masih bersedia untuk mengikuti aktivitas kerelawanan bersama ACT.

ACT selalu mengevaluasi kebutuhan para relawan, dan alhamdulillah kebutuhan relawan dalam setiap melaksanakan implementasi program sudah terpenuhi. Seperti kebutuhan makan, transportasi, dan sarana yang lain dalam menunjang implementasi program. Selain itu, dari segi keinginan para relawan

salah satunya yang masih direncanakan dan diusahakan adalah membuat pelatihan-pelatihan sesuai *cluster* yang mereka pilih. ACT juga mengevaluasi hasil publikasi dari dokumentasi program-program yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga dalam jangka panjang sekaligus menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan (Ginting dan Yuliani, 2020: 3). Alhamdulillah hasil dokumentasi yang dipublikasikan sudah baik karena ACT sangat menjaga nilai-nilai yang di pegang oleh lembaga sendiri dan juga mempertahankan nilai independensi lembaga.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektifitas pendistribusian sedekah di Lembaga Filantropi Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Kota Bogor mengenai proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia.

Proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh ACT Cabang Kota Bogor ini *pertama*, ACT Cabang Kota Bogor mencari informasi mengenai daerah setempat, menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan jangka pendek ACT Cabang Kota Bogor memberikan benefit berupa pengalaman melalui program yang mereka operasikan. Sedangkan tujuan jangka panjang ACT Cabang Kota Bogor ingin mengubah relawan yang tadinya mustahik menjadi muzakki. Namun, untuk kompensasi, ACT tidak memberikan uang, melainkan motivasi dan dorongan terhadap relawan. *Kedua*, ACT menempatkan kerja relawan sesuai dengan tempat tinggal. *Ketiga*, ACT Cabang Kota Bogor membutuhkan kepribadian relawan-relawan yang ikhlas, memiliki hobi sesuai dengan *cluster*, dan memiliki kemampuan mobilitas yang tinggi.

Pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh ACT Cabang Kota Bogor saat ini belum melaksanakan pelatihan-pelatihan relawan di setiap clusternya yang memerlukan keahlian khusus seperti kebencanaan, pendidikan, medis, dan foto videografi. Meskipun begitu ACT Cabang Kota Bogor tetap berusaha memberikan pelatihan umum dengan cara memberikan kesempatan kepada relawan-relawan untuk mencoba pekerjaan-pekerjaan baru, dan ACT Cabang Kota Bogor senantiasa melakukan bimbingan relawan untuk mempererat komunikasi dan kerjasama tim ACT Cabang Kota Bogor.

Evaluasi sumber daya manusia yang dilakukan oleh ACT Cabang Kota Bogor yaitu, *Pertama*, ACT Cabang Kota Bogor mengevaluasi jumlah relawan, jadwal yang dibutuhkan, dan kemampuan relawan. *Kedua*, ACT sedang mengatur perencanaan program pelatihan-pelatihan khusus di wilayah Bogor. *Ketiga*, ACT



mempertimbangkan faktor-faktor pendukung dan penghambat. *Keempat*, ACT memperhatikan sasaran dan target program, segi keaktifan relawan, kebutuhan relawan, serta melihat hasil publikasi untuk menjaga nilai-nilai dan independensi lembaga.

Dengan demikian implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah di lembaga filantropi Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Kota Bogor ini sudah cukup baik, namun pada pelatihan relawan yang memerlukan keahlian khusus belum terlaksana karena sedang adanya perbaikan kepengurusan inti MRI.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lokasi penelitian, maka saran untuk penelitian selanjutnya yang meneliti manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pendistribusian sedekah yaitu *pertama* untuk lembaga ACT Cabang Kota Bogor diharapkan segera memperbaiki kepengurusan inti MRI Bogor Raya sehingga pelatihan relawan yang memerlukan keahlian khusus di setiap *cluster* seperti kebencanaan, pendidikan, kesehatan, serta foto videografi dapat terlaksana. *Kedua*, untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempertimbangkan waktu perencanaan penelitian dan fokus terhadap penelitian yang sedang dijalankan sehingga penelitian dapat cepat diselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zaenal. (2015). *Manajemen Komunikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Apriliana, Shinta Devi, Nawangsari, Ertien Rining. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi dalam *Jurnal Forum Ekonomi*, 23 (4), 804-812.
- Damanik, Marudur P, Nugroho, Ari Cahyo, Mahmudah, Dede, Purwaningsih, Erisva Hakiki. (2020). Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta) dalam *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 24 (2), 187-201.
- Ginting, Ferayanti, Yuliani. (2020). Kegiatan Seni sebagai Aktivitas *Corporate Social Responsibility* PT Kereta Api Indonesia dalam *Jurnal Gondang Seni dan Budaya*, 4 (1), 1-8.
- Hani, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyanto, H. (2015). *Rekrutmen Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY)*, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kumalasari, D. (2019). *Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil*, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.
- Kurniawan, Zulkarnain, Fisher, Setiawan, Asep Iwan. (2016). Perencanaan dalam Penghimpunan Dana Sedekah dengan Menggunakan Teknologi Informasi Paytren dalam *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1 (3), 242-257.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rahmatulloh, Muh. Salim. (2021). Implementasi Dakwah dalam Pengembangan Destinasi Wisata Halal dalam *Jurnal ANIDA (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 15 (2), 179-197.
- R.L., M., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohardiwiryo, S. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suminar, Sumi, Syamsuddin, Yuliani. (2018). Aplikasi Manajerial Pondok Pesantren dalam Proses Rekrutmen Santri dalam *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(3), 171-186.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- T-Sirait, J. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utomo, E. P. (2019). Work Values Karyawan Lembaga Filantropi (Etnografi Pada Lembaga Filantropi Islam di Semarang) dalam *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2 (1), 74-88.
- Yunica, Tena Nissa, RS, Syamsuddin, Sanusi, Irfan. (2017). Aktivitas Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Pelayanan Ibadah Haji dalam *Jurnal ANIDA (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 17 (2), 113-126.
- Yusuf, A. E., & Suwarno. (2011). *Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Terbuka.