

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN YAYASAN YATIM MANDIRI SOLO

4.1. Tentang Yayasan Yatim Mandiri Solo

Yayasan Yatim Mandiri merupakan sebuah lembaga sosial masyarakat yang memfokuskan pada penghimpunan dan pengelolaan dana ZISWA (zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/ lembaga umat Islam dan menyalurkannya secara lebih profesional dengan menitikberatkan program untuk kemandirian anak yatim sebagai penyaluran program unggulan.

Yayasan Yatim Mandiri memulai kiprahnya sejak Maret 1994 di Surabaya dihadapan notaris Trining Ariswati, SH., kemudian mengalami pembaharuan dan tercatat dihadapan notaris Maya Ekasari Budiningsih, SH, dengan nomor 12 tahun 2008. lembaga yang awalnya bernama YP3IS ini, semakin menguatkan eksistensinya sebagai lembaga zakat. Legalitas untuk melakukan ekspansi semakin kuat ketika lembaga ini telah mendapat pengesahan dari DEPKUMHAM RI dengan nomer AHU-2413.AH.01.02.2008. dan mempunyai NPWP nomer : 02.840.224.6.609.000.

Setelah mengalami perjalanan panjang selama 14 tahun sejak berdirinya, berbagai catatan perjalanan telah terhimpun. Baik yang berkaitan dengan legalitas maupun operasional kesehariannya. Di antaranya; sesuai dengan undang-undang nomor 16 tahun 2000 tentang yayasan batas toleransi penyesuaiannya adalah tahun 2005, sehingga demi kepentingan publik yayasan harus melakukan pendaftaran ke Depkumham Pusat di Jakarta.

Ternyata Depkumham menolah karena nama YP3IS telah digunakan oleh pihak lain. Catatan yang lain, nama YP3IS terlalu panjang kurang bisa memberikan fungsi *branding yang marketable* dalam pengembangan publikasi lembaga ke masyarakat.

Maka dengan dorongan masyarakat dan hasil analisa internal, diubahlah menjadi nama yang sederhana dan sarat dengan makna, yaitu **Yayasan Yatim Mandiri**, dengan akronim **Yatim Mandiri**. Dan, dengan nama ini, telah terdaftar di Depkumham dengan nomor : AHU-2413.AH.01.02.2008

Untuk memperkuat brand positioning sebagai lembaga yang konsen pada upaya memandirikan anak yatim dan janda dhuafa melalui dana ziswaf, maka pada tahun 2012 ini Yatim Mandiri melakukan perubahan logo. Terinspirasi dari pesawat yang sedang *take off*. Mengarah kekanan atas, tak hanya menuju kebaikan tapi juga keberkahan. Digabungkan dengan bentuk seorang anak (jingga) yang bergerak meraih mimpi, dan sosok donatur (biru) yang senantiasa memberi dukungan.

4.2. Tempat Dan Kedudukan Perusahaan

Sebagaimana telah disinggung dalam bab sebelumnya bahwa penulis melakukan kegiatan penelitian di Yayasan Yatim Mandiri Solo.

4.3. Bentuk Dan Badan Hukum Perusahaan

Yatim Mandiri adalah Lembaga Pengelola Zakat Nasional yang telah memiliki legalitas melalui aspek legal formal sebagai berikut:

Akta Notaris : Trining Ariswati, S.H.
Surat Keterangan Domisili : 745/05/436.11.23.1/2011
Keputusan MENKUMHAM RI : AHU-2413.AH.01.02.2008
Perubahan Akta Yayasan : Maya Ekasari Budiningsih, S.H.
NPWP : No. 12 Tahun 2008
02.840.224.6-609.000

4.4. Program Yayasan Yatim Mandiri

a. BESTARI (Beasiswa Yatim Prestasi)

Program ini bertujuan memberikan bantuan biaya untuk mendukung pendidikan anak-anak Yatim dhuafa tingkat SD, SMP dan SMA. Selain bantuan biaya pendidikan, bagi anak-anak yatim berprestasi (Akademik atau Non Akademik) akan mendapatkan beasiswa pendidikan. Melalui program ini, mereka juga akan mendapatkan materi pembinaan dan motivasi melalui kegiatan kreatif-edukatif untuk pengembangan life skill yang mendorong anak menjadi mandiri. Bantuan biaya pendidikan dan beasiswa prestasi diberikan setiap semester.

b. GENIUS (Guru Excellent Yatim Sukses)

Program pendampingan pembelajaran melalui kelompok sanggar belajar bagi anak-anak yatim dhuafa setingkat SD yang fokus pada pembelajaran nalar dan logika. Materi yang diajarkan adalah fun matematika. Anak-anak akan mendapatkan metode belajar matematika yang berbeda dari yang didapat di yayasan. Melalui program ini, anak-anak tidak hanya sekedar belajar matematika saja tetapi juga belajar tentang

logika dan pemecahan masalah dengan metode matematika. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar anak di yayasan sehingga bisa menjadi pengantar kesuksesan ke jenjang pendidikan selanjutnya.

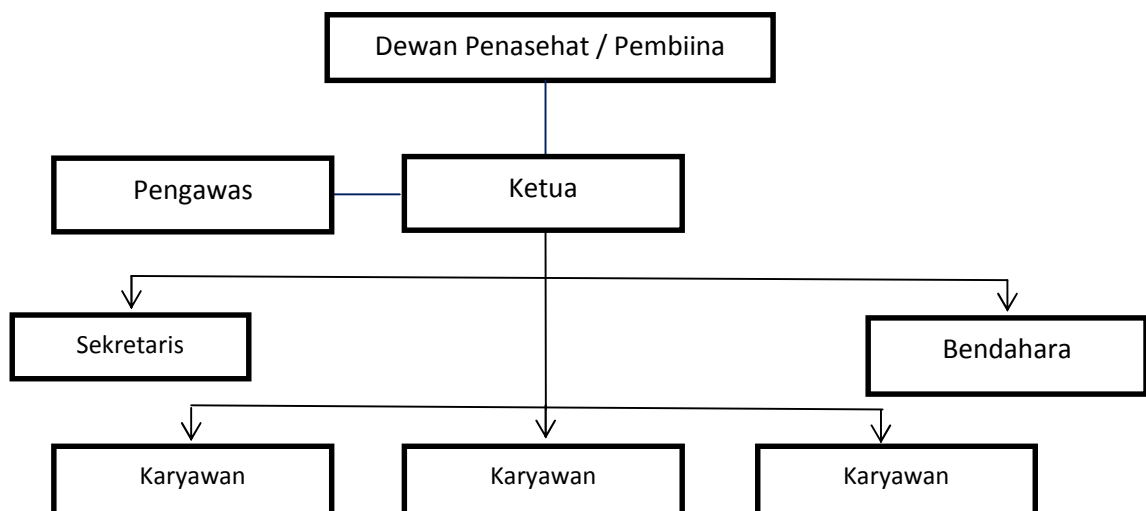
c. DUTA GURU

Program pengiriman guru Al-Qur'an ke Panti Asuhan mitra guna memberikan pengajaran baca Al-Qur'an kepada anak-anak yatim asrama agar dapat membaca Al-Qur'an dengan benar dan lancar. Selain pembelajaran Al-Qur'an, anak-anak juga mendapatkan materi pembinaan ke-Islaman sehingga anak tidak hanya menjadi mandiri tetapi juga menjadi anak yang sholeh/sholiha.

d. ASA YATIM (Alat Yayasan Anak Yatim)

Program penyediaan alat – alat yayasan yang dibutuhkan anak-anak yatim, seperti ; sepatu, tas, dan alat tulis lainnya agar pendidikan anak-anak yatim lebih optimal

4.5. Struktur Organisasi



Gambar 3. Struktur Organisasi Yayasan Yatim Mandiri

4.6. Fungsi dan Tugas Pokok

A. Dewan Penasehat dan Dewan Pembina

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Yayasan Yatim Mandiri Solo.

1. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas yayasan, kinerja ketua yayasan, kinerja anggota, dan kinerja seluruh staf yayasan,
2. Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program yayasan beserta pengembangannya,
3. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan yayasan secara kolaboratif dengan stakeholder yayasan.

B. Ketua Yayasan

1. Bertanggung jawab secara administratif kegiatan kepengurusan yayasan.
2. Melakukan kajian atas program /draft dari para anggota
3. Membantu menyelesaikan program kerja dari para anggota
4. Memberikan solusi atas masalah yang dihadapi oleh anggota
5. Membantu memberikan material ,financial kepada anggota
6. Berkomunikasi dengan para anggota atas perkembangan proses PBM
7. Memberikan pembinaan dan sanksi atas perilaku para guru yang menyimpang.

C. Bendahara

1. Mengatur keluar masuknya uang yayasan
2. Membuat neraca pembukuan

3. Menerima uang dari donatur atau sumber lain yang halal
4. Melaporkan jumlah keuangan secara periodik kepada pengurus / ketua yayasan.
5. Memberikan honor kepada anggota/pegawai
6. Seluruh unit dapat menggunakan uang dengan melakukan perencanaan dan mendapatkan persetujuan pengurus perencanaan.
7. Melakukan kegiatan verifikasi, pengecekan dan konfirmasi atas realisasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan keuangan.

D. Sekretaris

1. Berkaitan dengan surat menyurat
2. Membuat undangan untuk pertemuan atau keperluan lain
3. Melakukan agenda dan penataan persuratan
4. Mengatur jalannya rapat dan sebagai mediasi pertemuan
5. Melakukan dokumentasi setiap kegiatan dan kearsipan
6. Mencatat semua alamat dan nomor telepon pengurus dan para anggota

E. Karyawan

Melaksanakan tugas sesuai dengan bidang masing-masing serta bertanggung jawabkan hasil pekerjaan pada ketua yayasan.

4.7. Sistem Pengambil Keputusan di Yayasan Yatim Mandiri Solo

A. Prosedur Penilaian Karyawan

Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan merupakan prosedur dimana akan melibatkan seorang ketua yang melakukan penilaian terhadap

prestasi kerja karyawan selama karyawan tersebut bekerja di Yayasan Yatim Mandiri Solo, dan salah seorang bagian HRD (*Human Resource Departement*) yang akan membantu ketua dalam mengolah data. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Yayasan Yatim Mandiri Solo, maka dapat digambarkan prosedur penilaian kinerja karyawan dengan tahapan - tahapan sebagai berikut :

1. Bagian HRD membagikan formulir penilaian kinerja karyawan kepada ketua untuk dilakukan penilaian terhadap kemajuan karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Solo.
2. Ketua mengisi formmulir penilaian kinerja karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Solo, kemudian ketua memeriksa kelengkapan penilaian yang telah diisi, apabila ada penilaian yang belum terisi akan dilengkapi lagi oleh ketua.
3. Hasil penilaian yang sudah terisi lengkap tersebut diserahkan kembali kepada bagian HRD.
4. Formulir penilaian yang sudah lengkap selanjutnya akan diolah oleh bagian HRD kemudian dicetak dan diarsipkan oleh bagian HRD.

B. Prosedur Promosi Jabatan

Prosedur Promosi Jabatan merupakan prosedur yang akan melibatkan seorang Ketua dan bagian HRD (*Human Resource Departement*) dimana hasil penilaian kinerja karyawan yang memenuhi syarat dinilai kembali untuk kelayakan promosi jabatan oleh Ketua. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Yayasan Yatim Mandiri

Solo, maka dapat digambarkan prosedur promosi jabatan dengan tahapan - tahapan sebagai berikut :

1. Hasil penilaian kinerja karyawan yang memenuhi syarat kemudian dinilai kembali untuk kelayakan promosi jabatan.
2. Penilaian Promosi Jabatan dilakukan oleh Ketua, sehingga Ketua dapat menentukan kelayakan terhadap promosi jabatan di Yayasan Yatim Mandiri Solo.
3. Formulir penilaian promosi jabatan yang telah dinilai dan ternyata tidak layak untuk promosi maka akan diarsipkan.
4. Formulir penilaian promosi jabatan yang telah dinilai dan ternyata layak untuk promosi selanjutnya akan diolah oleh bagian HRD kemudian akan dicetak surat promosi dan diarsipkan.

4.8. Studi Kasus Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam penyeleksian kinerja karyawan dengan menggunakan model *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making* (FMADM) dapat diselesaikan dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) diperlukan kriteria- kriteria dan bobot untuk melakukan perhitungannya sehingga akan didapat alternatif terbaik, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang berhak menerima kenaikan jabatan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan.

Adapun kriteria yang telah ditentukan antara lain, Leadership (C1), Target Donasi (C2), Absensi Kehadiran (C3), dan Tanggung Jawab (C4)

Dari kriteria tersebut maka dibuat suatu tingkat kepentingan kriteria berdasarkan nilai bobot yang telah ditentukan ke dalam bilangan fuzzy. Kesamaan nilai kinerja dengan kepentingan kriteria di asumsikan sebagai berikut :

Sangat Rendah (SR)	= 0
Rendah (R)	= 2
Cukup (C)	= 6
Tinggi (T)	= 8
Sangat Tinggi (ST)	= 10

Berdasar kriteria dan rating kecocokan masing- masing alternatif pada setiap kriteria yang sudah ditentukan, selanjutnya dijabarkan bobot setiap kriteria.

1. Leadership

Leadership diasumsikan sebagai kriteria keuntungan, dimana semakin tinggi Leadership maka akan semakin besar nilainya. Interval nilai kecocokan untuk alternatif pada kriteria Leadership diasumsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Nilai Kriteria Leadership

Leadership (C1)	Nilai
C1 = 2	2
C1 = 3	4
C1 = 4	6
C1 = 5	8
C1 = 6	10

2. Target Donasi

Target Donasi diasumsikan sebagai kriteria keuntungan, dimana semakin tinggi Target Donasinya maka semakin besar nilainya. Interval nilai kecocokan untuk alternatif pada kriteria Target Donasi diasumsikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Nilai Kriteria Target Donasi

Target Donasi (C2)	Nilai
$C2 \leq 2,500,000$	2,5
$2,500,000 < C2 \leq 2,900,000$	5
$3,000,000 < C2 \leq 3,400,000$	7,5
$3,500,000 < C2 \leq 4,000,000$	10

3. Absen Kehadiran

Untuk perhitungan nilai absensi kehadiran, jumlah nilai penghasilan terlebih dahulu dibagi dengan jumlah nilai tanggung jawab, kemudian hasil pembagian tersebut yang dijadikan acuan dalam perhitungan *fuzzy*. Hasil pembagian absen kehadiran, dimana semakin kecil nilai absen kehadirannya maka semakin besar nilainya. Interval nilai kecocokan untuk alternatif pada kriteria absensi kehadiran diasumsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Nilai Kriteria Absen Kehadiran

Absensi Kehadiran (C3)	Nilai
$C3 \leq 20$	2,5
$19 < C3 \leq 15$	5
$14 < C3 \leq 10$	7,5
$9 < C3 \leq 1$	10

4. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di berikan,pada kriteria tanggung jawab diasumsikan sebagai berikut

Tabel 4.4 Nilai Kriteria Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung Jawab Karyawan (C4)	Nilai
C4 = 1	10
C4 = 2	8
C4 = 3	6
C4 = 4	4
C4 = 5	2

Dari kriteria- kriteria tersebut ditentukan pula nilai tingkat kepentingan relatif dari setiap kriteria, yaitu :

Tabel 4.5 Nilai Kepentingan Kriteria

Kriteria	Nilai Tingkat Kepentingan (W)
Leadership (C1)	5
Target Donasi(C2)	10
Absensi Kehadiran (C3)	7,5
Tanggung Jawab (C4)	2,5

$$W \{5 \ 10 \ 7,5 \ 2,5\}$$

Contoh kasus :

Data karyawan :

Tabel 4.6 Data Penilaian Karyawan :

Kriteria	Nama Pemohon			
	Hadi	Anto	Widya	Dina
Leadership (C1)	3	3	2	4
Target Donasi(C2)	2,500,000	2,700,000	3,100,000	2,800,000
Absen Kehadiran (C3)	25	15	13	14
Tanggung Jawab (C4)	3	2	2	3

Berdasarkan data pemohon di atas dapat dibentuk matriks keputusan

X yang disesuaikan dengan nilai kriteria yang telah ditentukan

Tabel 4.7 Rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
Hadi	4	2,5	10	6
Anto	4	5	7,5	4
Widya	2	7,5	5	4
Dina	6	5	5	6

Kemudian dibuat matriks keputusan X dari tabel kecocokan diatas sebagai berikut :

$$X = \begin{Bmatrix} 4 & 2,5 & 10 & 6 \\ 4 & 5 & 7,5 & 4 \\ 2 & 7,5 & 5 & 4 \\ 6 & 5 & 5 & 6 \end{Bmatrix}$$

Langkah pertama, dilakukan normalisasi matriks X untuk menghitung nilai masing- masing kriteria berdasarkan kriteria diasumsikan sebagai kriteria keuntungan atau kriteria biaya, sebagai berikut :

$$C1 : \quad r_{11} = \frac{4}{\max 4,4,2,6} = \frac{4}{6} = 0,66$$

$$r_{12} = \frac{4}{\max 4,4,2,6} = \frac{4}{6} = 0,66$$

$$r_{13} = \frac{2}{\max 4,4,2,6} = \frac{2}{6} = 0,33$$

$$r_{14} = \frac{6}{\max 4,4,2,6} = \frac{6}{6} = 1$$

$$C2 : \quad r_{21} = \frac{2,5}{\max 2,5,5,7,5,5} = \frac{2,5}{7,5} = 0,33$$

$$r_{22} = \frac{5}{\max 2,5,5,7,5,5} = \frac{5}{7,5} = 0,66$$

$$r_{23} = \frac{7,5}{\max 2,5,5,7,5,5} = \frac{7,5}{7,5} = 1$$

$$r_{24} = \frac{5}{\max 2,5,5,7,5,5} = \frac{5}{7,5} = 0,66$$

$$C3: \quad r_{31} = \frac{\min\{10,7.5,7.5,7.5\}}{10} = \frac{7.5}{10} = 0,33$$

$$r_{32} = \frac{\min\{10,7.5,7.5,7.5\}}{7.5} = \frac{7.5}{7.5} = 1$$

$$r_{33} = \frac{\min\{10,7.5,7.5,7.5\}}{7.5} = \frac{5}{7.5} = 0,66$$

$$r_{34} = \frac{\min\{10,7.5,7.5,7.5\}}{7.5} = \frac{5}{7.5} = 0,66$$

$$C4: \quad r_{41} = \frac{\min\{6,4,4,6\}}{6} = \frac{4}{6} = 0,66$$

$$r_{42} = \frac{\min\{6,4,4,6\}}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

$$r_{43} = \frac{\min\{6,4,4,6\}}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

$$r_{44} = \frac{\min\{6,4,4,6\}}{6} = \frac{4}{6} = 0,66$$

Langkah kedua, membuat normalisasi matriks R dari hasil normalisasi matriks X di atas sebagai berikut:

$$R = \begin{Bmatrix} 0,66 & 0,33 & 0,33 & 0,66 \\ 0,66 & 0,66 & 1 & 1 \\ 0,33 & 1 & 1 & 1 \\ 1 & 0,66 & 1 & 0,66 \end{Bmatrix}$$

Selanjutnya dibuat perkalian matriks dengan nilai kepentingan ($W * R$) dan hasil perkalian tersebut dijumlahkan, kemudian dilakukan proses perbandingan hasil yang terbesar adalah alternatif yang terbaik, berikut perhitungannya:

$$V1 = (5)(0,66) + (10)(0,33) + (7,5)(0,33) + (2,5)(0,66) = 12,077$$

$$V2 = (5)(0,66) + (10)(0,66) + (7,5)(1) + (2,5)(1) = 20,052$$

$$V3 = (5)(0,33) + (10)(1) + (7,5)(1) + (2,5)(1) = 19,176$$

$$V4 = (5)(1) + (10)(0,66) + (7,5)(0,1) + (2,5)(0,66) = 18,412$$

Dari perhitungan di atas diperoleh hasil perankingan sebagai berikut :

V1 12,077, V2 = 20,052, V3 = 19,176 dan V4 = 18,412.

Nilai terbesar adalah pada V2 yaitu 20,052 dengan Anto adalah alternatif yang terpilih sebagai alternatif kinerja yang terbaik untuk naik jabatan.