

E-BOOK MANAJEMEN SDM IMPLEMENTASI HRIS DALAM ORGANISASI PENGELOLA ZAKAT



NOMOR SERI: SSD-001



sekolah_amil



08118 1000 23



sekolahamil.id



**Hak cipta dilindungi
Undang-undang
dilarang mengutip atau
memperbanyak
sebagian atau seluruh
isi atau membagikan
dalam bentuk *soft file*
modul ini tanpa izin
tertulis dari penerbit.**

E-Book

Implementasi HRIS dalam Organisasi Pengelola Zakat

PENDAHULUAN

Pengelolaan zakat sebagai bagian dari upaya pemberdayaan sosial adalah tugas yang sangat penting dalam masyarakat kita. Dalam beberapa dekade terakhir, organisasi yang berperan sebagai pengelola zakat telah mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan dalam jumlah penduduk, pola hidup, serta tuntutan masyarakat modern telah membawa tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi pengelola zakat. Untuk menjawab tantangan ini dan meningkatkan efisiensi operasional, implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia / *Human Resources Information System* (HRIS) menjadi sangat relevan. Modul pelatihan ini didesain khusus untuk organisasi pengelola zakat, dengan tujuan memahami urgensi HRIS dalam konteks mereka, serta memberikan pemahaman mendalam tentang implementasi HRIS dan peran budaya organisasi dalam transformasi digital.

Seiring dengan pertumbuhan pesat penduduk dan perubahan gaya hidup, organisasi pengelola zakat dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia.

Pentingnya pengelolaan yang efisien dan akurat dari data karyawan, kehadiran, serta pemenuhan tuntutan masyarakat menjadi semakin mendesak. HRIS menjadi alat yang kritis dalam menjawab tantangan ini, memungkinkan organisasi zakat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, menjaga keakuratan data, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Organisasi pengelola zakat memiliki keunikan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. HRIS memberikan solusi yang sangat relevan dengan kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai organisasi, merespons perubahan dalam populasi, serta memfasilitasi pelayanan kepada masyarakat. Hal ini membantu organisasi zakat dalam memenuhi misi mereka untuk mendistribusikan zakat dengan efisien dan transparan.

Tujuan utama modul pelatihan ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang urgensi dan relevansi HRIS dalam konteks organisasi pengelola zakat. Modul ini akan membantu peserta memahami bagaimana empat aspek utama dalam manajemen SDM dapat diterapkan dalam organisasi mereka dan bagaimana budaya organisasi memainkan peran penting dalam transformasi digital. Selain itu, peserta akan memahami langkah-langkah praktis dalam implementasi HRIS dan faktor-faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam proses ini. Akhirnya, modul ini akan membantu peserta mengidentifikasi *Return on Investment* (ROI) yang

dapat dicapai melalui penggunaan HRIS dalam organisasi zakat mereka.

Kami berharap bahwa melalui modul pelatihan ini, organisasi pengelola zakat akan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia. Ini akan membantu mereka lebih efektif dalam menjalankan misi sosial mereka, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan menjaga integritas data karyawan dan kehadiran. Selain itu, diharapkan bahwa organisasi zakat akan mampu merancang strategi transformasi digital yang lebih sukses, dengan fokus pada budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan. Dengan implementasi HRIS, organisasi pengelola zakat dapat memastikan bahwa zakat yang mereka kelola benar-benar sampai ke mereka yang membutuhkan dengan cara yang paling efisien dan efektif.

A. Tentang HRIS

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sebuah konsep dan alat teknologi yang digunakan untuk mengelola data dan informasi terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dalam konteks pengelolaan zakat, HRIS menjadi kritis karena memungkinkan organisasi pengelola zakat untuk mengelola informasi tentang karyawan, kehadiran, dan sejumlah variabel SDM yang penting. HRIS memfasilitasi pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, analisis, dan pelaporan data SDM, memungkinkan organisasi zakat untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan efisien terkait pengelolaan dana zakat dan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut.

HRIS memiliki peran yang sangat signifikan dalam organisasi pengelola zakat. Salah satunya adalah memfasilitasi manajemen data karyawan yang lebih baik. Organisasi pengelola zakat seringkali memiliki sejumlah besar karyawan yang terlibat dalam proses distribusi zakat. HRIS memungkinkan organisasi untuk menyimpan dan mengelola informasi tentang setiap karyawan, termasuk data pribadi, data kehadiran, dan informasi lain yang relevan. Ini mempermudah pemantauan, pelaporan, dan pengelolaan data ini dalam satu sistem terintegrasi.

Selain itu, HRIS juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi kehadiran yang akurat. Dalam organisasi pengelola zakat, kehadiran karyawan sering kali menjadi indikator penting

yang berkaitan langsung dengan proses distribusi dana zakat. HRIS dapat memberikan alat yang efektif untuk memantau kehadiran karyawan, memastikan bahwa proses distribusi zakat dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Manfaat HRIS bagi organisasi pengelola zakat sangat beragam. Pertama, HRIS meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan dan informasi terkait SDM. Dengan HRIS, organisasi dapat menghindari kesalahan manusia dalam penginputan data, mengurangi kebutuhan akan pekerjaan administratif yang manual, dan menghemat waktu.

Kedua, HRIS memungkinkan organisasi untuk memantau dan mengelola kehadiran karyawan dengan lebih baik. Ini menjadi penting dalam situasi di mana organisasi pengelola zakat beroperasi dengan jaringan cabang yang luas. HRIS dapat membantu dalam pelaporan kehadiran secara *real-time*, sehingga organisasi dapat merespons perubahan dengan cepat. Selanjutnya, HRIS memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis data SDM yang mendalam. Dengan akses ke data yang terkumpul, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih informatif terkait manajemen dana zakat, alokasi sumber daya manusia, dan strategi pengelolaan yang lebih efisien.

Terakhir, HRIS membantu organisasi pengelola zakat dalam menjaga transparansi. Sebagai organisasi yang bertanggung jawab atas dana zakat masyarakat, transparansi dalam

pengelolaan dana dan informasi karyawan menjadi sangat penting. HRIS memungkinkan organisasi untuk memberikan akses terbatas kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti donatur dan auditor, sehingga mereka dapat melihat informasi yang relevan secara transparan.

B. Tantangan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Terkait Perubahan dalam Populasi dan Gaya Hidup Generasi yang Berbeda

Organisasi pengelola zakat menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama terkait perubahan dalam populasi dan gaya hidup generasi yang berbeda. Salah satu tantangan utama adalah pertumbuhan jumlah penduduk. Semakin banyak orang yang harus dikelola dalam organisasi zakat, dan hal ini dapat memperumit proses pengelolaan SDM, seperti penggajian, manajemen kehadiran, dan pelaporan. Selain itu, gaya hidup generasi yang berbeda membawa perubahan dalam preferensi dan harapan karyawan. Generasi yang lebih muda mungkin memiliki harapan yang berbeda terkait fleksibilitas kerja, teknologi, dan keseimbangan kerja-hidup. Organisasi zakat harus mampu merespons perubahan ini untuk menjaga karyawan tetap bersemangat dan produktif.

HRIS adalah solusi yang tepat untuk membantu organisasi pengelola zakat menghadapi tantangan tersebut. Pertama, dalam

konteks pertumbuhan jumlah penduduk, HRIS memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan dalam skala yang lebih besar. Dengan otomatisasi proses administratif, HRIS mengurangi kerja manual dan potensial kesalahan manusia, yang seringkali muncul dalam mengelola banyak data. Ini akan menghasilkan penghematan waktu dan sumber daya yang signifikan.

Selain itu, HRIS juga dapat membantu dalam menghadapi perubahan dalam gaya hidup generasi yang berbeda. HRIS memungkinkan organisasi untuk mempersonalisasi pengelolaan SDM sesuai dengan preferensi karyawan. Misalnya, dengan HRIS, organisasi zakat dapat menawarkan opsi kerja fleksibel, penggunaan teknologi yang lebih canggih, dan pendekatan yang lebih individual terhadap pengelolaan karyawan. Ini akan membantu menjaga kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung kinerja organisasi zakat.

Selain itu, HRIS juga dapat memfasilitasi pemantauan dan pelaporan yang lebih efisien. Dalam menghadapi perubahan dalam populasi dan gaya hidup, organisasi zakat perlu memiliki data yang akurat dan real-time tentang SDM dan kehadiran karyawan. HRIS memungkinkan pengumpulan data secara konsisten dan pelaporan yang lebih cepat, memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan tepat.

Dengan demikian, HRIS menjadi alat yang sangat relevan dalam membantu organisasi pengelola zakat menghadapi tantangan perubahan dalam populasi dan gaya hidup generasi yang berbeda. Dengan otomatisasi, personalisasi, dan pemantauan yang lebih baik, HRIS memungkinkan organisasi zakat untuk mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efisien dan efektif, memastikan bahwa dana zakat mencapai mereka yang membutuhkan dengan cara yang optimal.

C. Respon Terhadap Perubahan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam kesuksesan setiap organisasi. SDM yang efisien dan efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini, penting untuk memahami dan mengelola berbagai aspek utama dalam manajemen SDM. Dalam penjelasan ini, kami akan membahas empat aspek utama dalam manajemen SDM yang meliputi: respon terhadap perubahan, integrasi strategi dan nilai-nilai, budaya digital, dan pemanfaatan modul HRIS. Keempat aspek ini memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, sesuai dengan nilai-nilai organisasi, berorientasi pada teknologi, dan memaksimalkan pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) untuk mengelola SDM dengan lebih baik.

Aspek pertama yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi pengelola zakat adalah kemampuan untuk merespon perubahan. Organisasi zakat harus mampu menghadapi perubahan dalam populasi, tuntutan masyarakat, dan perubahan regulasi. HRIS memainkan peran kunci dalam memungkinkan organisasi untuk merespon perubahan ini dengan lebih cepat dan efisien. Melalui HRIS, organisasi zakat dapat memantau perubahan dalam data SDM, seperti penambahan karyawan, perubahan kehadiran, dan kebutuhan pelatihan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan dengan lebih baik, memastikan bahwa mereka dapat tetap relevan dan efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka

Aspek kedua adalah integrasi strategi dan nilai-nilai. Organisasi pengelola zakat sering memiliki misi dan nilai-nilai yang unik, yang mencerminkan tanggung jawab sosial dan etika dalam pengelolaan dana zakat. HRIS memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan strategi dan nilai-nilai ini dalam manajemen SDM mereka. Dengan HRIS, organisasi dapat mengaitkan tujuan strategis mereka dengan tindakan konkret, seperti pengelolaan kinerja karyawan dan pelatihan. Ini membantu organisasi untuk menjaga konsistensi antara apa yang mereka nilai dan bagaimana mereka mengelola SDM, memastikan bahwa SDM mendukung misi sosial mereka.

Aspek ketiga adalah budaya digital. Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan adaptasi terhadap teknologi adalah kunci dalam menghadapi perubahan digital. Organisasi pengelola zakat perlu memiliki budaya yang mendukung penggunaan teknologi, terutama HRIS. Budaya digital memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dengan teknologi, bersedia untuk menggunakan HRIS, dan terbuka terhadap perubahan. HRIS memungkinkan organisasi untuk membangun budaya digital dengan memberikan alat teknologi yang memfasilitasi interaksi digital, pelatihan online, dan kolaborasi antar tim. Ini membantu organisasi zakat untuk lebih mudah menghadapi perubahan teknologi dan memanfaatkan HRIS secara maksimal.

Aspek terakhir adalah pemanfaatan modul HRIS. HRIS umumnya memiliki berbagai modul yang mencakup berbagai aspek manajemen SDM, seperti penggajian, manajemen kinerja, manajemen pelatihan, dan lainnya. Organisasi pengelola zakat perlu memahami bagaimana memanfaatkan modul HRIS ini sesuai dengan kebutuhan mereka. Misalnya, modul penggajian dapat membantu mengelola kompensasi karyawan, sementara modul manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami fitur dan manfaat dari masing-masing modul HRIS, organisasi zakat dapat memaksimalkan efisiensi dalam pengelolaan SDM mereka dan meningkatkan pelayanan yang

mereka berikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Keempat aspek ini berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pengelola zakat. Mereka memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan, menjaga konsistensi dengan nilai-nilai mereka, membangun budaya digital yang mendukung inovasi, dan memaksimalkan manfaat dari HRIS. Dalam konteks organisasi zakat, ini berarti bahwa mereka dapat lebih efisien dan efektif dalam mendistribusikan dana zakat kepada yang membutuhkan. HRIS membantu organisasi zakat untuk menjalankan misi sosial mereka dengan lebih baik, menjaga transparansi, dan memastikan bahwa dana zakat benar-benar mencapai mereka yang membutuhkan dengan cara yang paling efisien dan efektif.

D.Implementasi HRIS dalam Organisasi Pengelola Zakat: Langkah-langkah dan Pertimbangan Penting

Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dalam organisasi pengelola zakat adalah langkah penting untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Namun, langkah ini harus ditempuh dengan hati-hati, mempertimbangkan berbagai faktor yang unik dalam konteks organisasi zakat. Berikut adalah langkah-langkah implementasi HRIS dan pertimbangan penting

yang harus dipahami. Berikut adalah langkah-langkah yang bisa Anda implementasikan.

1. Evaluasi Kebutuhan dan Tujuan: Langkah pertama adalah memahami kebutuhan dan tujuan organisasi. Apa yang ingin dicapai dengan HRIS? Apakah fokus pada pengelolaan data karyawan, penggajian, manajemen kinerja, atau yang lainnya? Ini akan membantu dalam pemilihan modul HRIS yang sesuai.
2. Pemilihan HRIS: Berdasarkan evaluasi kebutuhan, pilihlah HRIS yang sesuai. Pertimbangkan faktor seperti skalabilitas, integrasi dengan sistem yang ada, dan kemudahan penggunaan.
3. Manajemen Data yang Efisien: Pastikan data SDM yang sudah ada tersedia dalam format yang sesuai untuk diimpor ke dalam HRIS. Proses migrasi data yang efisien adalah langkah penting untuk meminimalkan potensi kesalahan dan kerugian data.
4. Pengembangan Modul HRIS: Sesuaikan modul HRIS sesuai dengan kebutuhan organisasi zakat. Ini termasuk penyesuaian dalam hal komponen seperti penggajian, manajemen kehadiran, dan pelaporan yang sesuai dengan peraturan zakat.
5. Keamanan Data: Pertimbangkan keamanan data yang sangat penting, terutama ketika data pribadi dan keuangan karyawan dan penerima zakat terlibat. Implementasikan

tindakan keamanan, enkripsi, dan akses yang terbatas untuk melindungi data tersebut.

Dari langkah-langkah implementasi HRIS tersebut, terdapat beberapa pertimbangan penting. Adapun pertimbangan tersebut, yang pertama penyediaan informasi. Pastikan bahwa HRIS memberikan akses yang mudah dan cepat ke informasi yang relevan. Ini akan membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan cepat. Kedua adalah dukungan operasional. Pastikan ada tim yang kompeten yang dapat memberikan dukungan teknis dan pelatihan kepada pengguna HRIS. Karyawan harus merasa nyaman dan mampu memanfaatkan sistem ini. Kemudian, ketiga adalah intervensi yang diperlukan. Seringkali, perubahan dalam pengelolaan SDM dapat memicu ketidakpuasan atau resistensi dari karyawan. Pertimbangkan intervensi seperti pelatihan, komunikasi yang baik, dan perubahan budaya yang diperlukan untuk merespons perubahan ini. Terakhir adalah pentingnya ROI yang holistik. Evaluasi *Return on Investment* (ROI) tidak boleh hanya berfokus pada pemotongan biaya. Ini juga harus mempertimbangkan peningkatan efisiensi, peningkatan produktivitas, dan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi zakat, seperti penyaluran dana zakat yang lebih efektif dan transparan.

Implementasi HRIS dalam organisasi pengelola zakat adalah langkah besar yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam

mencapai tujuan sosialnya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang langkah-langkah implementasi dan pertimbangan penting yang relevan, organisasi zakat dapat memanfaatkan teknologi HRIS untuk memaksimalkan efisiensi dan dampak positifnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan distribusi dana zakat.

E. Kesimpulan

Dalam modul ini, kita telah menjelaskan penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dalam konteks organisasi pengelola zakat. HRIS adalah alat yang berperan penting dalam mengelola dan mengotomatisasi berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti penggajian, manajemen kehadiran, manajemen kinerja, rekrutmen, dan aspek lainnya. Implementasi HRIS yang tepat dapat membantu organisasi pengelola zakat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan dampak positif dalam penyaluran dana zakat, dengan memastikan kepatuhan terhadap aturan zakat dan manajemen sumber daya manusia yang efisien.

Pentingnya memahami langkah-langkah implementasi HRIS, pertimbangan yang diperlukan, dan peran HRIS dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kunci untuk kesuksesan penerapan teknologi ini. HRIS bukan hanya alat teknis, melainkan alat yang dapat membantu organisasi pengelola zakat mencapai

tujuan sosialnya dengan lebih baik. Dengan pemahaman yang mendalam tentang HRIS dan perhatian terhadap perubahan yang diperlukan dalam organisasi, pengelola zakat dapat memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan dampak positif dalam upaya mereka untuk membantu mereka yang membutuhkan melalui zakat.



Selalu Menjadi Teman
Belajar Bagi Amil Zakat
Di Indonesia

SEKOLAH AMIL INDONESIA

Jl. Lenteng Agung Raya No.60, RT.7/RW.5, Lenteng
Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12630