

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengurus adalah orang yang bertanggung jawab atas kepengurusan lembaga, artinya mereka memastikan bahwa kegiatan lembaga berjalan sesuai dengan tujuan dan aturan yang berlaku (KBBI,2001). Pengurus juga bertanggung jawab untuk menjaga aset dan kepentingan lembaga. Pengurus memiliki wewenang untuk mewakili lembaga dalam berbagai kegiatan, baik didalam maupun diluar lembaga. Mereka juga memiliki wewenang untuk membuat keputusan terkait pengelolaan lembaga, namun keputusan tersebut harus tetap sejalan dengan tujuan dan aturan yang berlaku. Pengurus adalah individu atau sekelompok individu yang secara sah dan formal diberi tanggung jawab, wewenang, dan amanah untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh kegiatan atau operasional suatu organisasi, lembaga, perkumpulan, entitas atau proyek demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka adalah aktor utama yang menggerakkan dan menjaga keberlangsungan entitas tersebut.

Penting bagi pengurus mengikuti pelatihan-pelatihan, kursus-kursus dan orientasi dengan tujuan untuk lebih memahami aturan-aturan dalam organisasi yang nantinya menjadi pijakan atau dasar dalam menetapkan keputusan dan kebijakan organisasi. Tentunya keputusan dan kebijakan yang telah ditetapkan nantinya akan sangat berpengaruh bagi anggota organisasi itu

sendiri. Idealnya keputusan dan kebijakan tersebut sudah final mengakomodir kepentingan semua anggota, bukan hanya kepentingan individu atau sekelompok orang dalam organisasi saja. Strategi pengurus memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pengurus tidak hanya bertugas mengatur jalannya organisasi, tetapi juga harus mampu mengembangkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan strategi yang tepat, pengurus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan mengarahkan mereka untuk bekerja secara produktif dan efektif.

Salah satu strategi yang umum diterapkan adalah pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pengurus memberikan bekal yang diperlukan agar karyawan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, pengurus juga perlu menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang adil untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengakuan atas prestasi karyawan akan menumbuhkan rasa bangga dan semangat kerja yang tinggi.

Komunikasi efektif antara pengurus dan karyawan juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, karyawan memahami ekspektasi dan tugas yang harus dilakukan, serta merasa dihargai dan didengar. Strategi lain yang tidak kalah penting adalah pemberdayaan karyawan melalui pemberian wewenang dan

tanggung jawab yang sesuai. Hal ini membuat karyawan merasa dipercaya dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, sehingga kinerja dapat meningkat secara signifikan. Dengan menerapkan berbagai strategi tersebut secara konsisten, pengurus dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja dengan baik, tetapi juga berkembang secara profesional dan personal. Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa manusia merupakan unsur utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan penting karena manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai kegiatan dan program organisasi. Organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila tidak didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, komitmen, dan kinerja yang baik (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi yang perlu dikembangkan melalui pengelolaan, pembinaan, dan pengarahan yang tepat. Strategi yang diterapkan oleh pengurus menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana yang berfokus pada tujuan organisasi serta penyusunan cara untuk mencapai tujuan tersebut melalui berbagai tindakan yang telah direncanakan (David, 2015). Oleh karena itu, pengurus perlu memiliki strategi yang jelas

dalam mengembangkan kemampuan karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan pengurus tidak hanya berkaitan dengan pemberian tugas dan pengambilan keputusan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang baik, memberikan motivasi, melakukan pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan. Motivasi, komunikasi, dan pengembangan kemampuan karyawan merupakan faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja dalam organisasi (Sutrisno, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan pada sebuah lembaga tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga dari proses pengembangan kemampuan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengurus yang mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kemampuan karyawan melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, penghargaan, serta evaluasi kerja secara berkelanjutan.

Allah SWT Berfirman dalam QS. As-Shad: 38 (26) yang berbunyi:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا
يَوْمَ الْحِسَابِ ٢٦

Artinya: “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu Khalifah (penguasa) di bumi. Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena

menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. "QS.Shad: 38 (26).

QS. Ali Imran : 3 (159) yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."QS. Ali Imran: 3 (159).

Dari Surat As-Shad dan Surat Ali-Imran ini sebagai landasan bagi semua umat Islam bahwasanya sebelum menjadi seorang pengurus harus berlandaskan kepada Al-Qur'an dan Sunnah.

Dalam Kitab bernama Tafsir As-Siraj Al-Munir atau lengkapnya As-Siraj Al-Munir Fi Al-I'alah 'Ala Ma'rifah Ba'dh Ma'ani Kalam Rabbina Al-Hakim Al-Khabir, karya yang ditulis oleh Imam Syamsuddin Muhammad bin Muahmmad Asy-Syarbini Al-Khathib dalam Kitabnya menyimpulkan bahwa Allah memberi dua batasan kepada pengurus dalam memutuskan sesuatu. Pertama, pengurus dalam memutuskan sesuatu harus adil, dalam artian sesuai dengan ketentuan syari'ah. Karena hal tersebut akan membawa kemaslahatan kepada umat. Kedua, pengurus dalam memutuskan hendaknya tidak menuruti hawa nafsu. Karena dengan mengikuti hawa nafsu akan menyeretnya kepada lubang kesesatan. (Asy-Syirbini, 2004).

Menurut Anthony, Parrewe, dan Kacmar Strategi adalah sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk didalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi (Anthony, 2013).

Menurut David dalam proses strategi terdiri dari tiga tahapan, yaitu perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi (David, 2015)

1. Perumusan Strategi

Strategi formulasi atau perumusan strategi adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir yang ingin dicapainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Strategi yang diformulasikan juga bersifat praktis karena berorientasi pada aksi berdasarkan hasil pengujian faktor internal dan eksternal (Pearce, 2015)

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan strategi yaitu:

- a. Menentukan visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai dengan tepat sehingga dapat digunakan sebagai acuan operasional kegiatan organisasi terutama dalam pencapaian tujuan akhir organisasi.

- b. Mengenali lingkungan dimana organisasi berada melakukan analisis yang bermanfaat dalam positioning organisasi untuk mempertahankan eksistensi dan melaksanakan tujuannya.

Di sisi lain, ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun rencana kinerja. Komponen untuk rencana kinerja meliputi:

- a. Sasaran, indikator kinerja dan target yang akan dicapai pada periode
- b. Bersangkutan program yang akan dilaksanakan
- c. Kegiatan, indikator kinerja dan target yang diharapkan dalam suatu kegiatan.

Strategi harus memberikan keunggulan komparatif dan pada akhirnya dalam jangka panjang dapat memberikan keunggulan kompetitif.

2. Implementasi Strategi

Setelah strategi utama dan sasaran jangka panjang ditetapkan, maka proses selanjutnya yang tidak kalah penting adalah mengimplementasikan strategi dalam bentuk tindakan. Hal ini dikarenakan manajemen strategis adalah proses yang berkesinambungan. Di mulai dengan perumusan strategi, dilanjutkan dengan pelaksanaan dan kemudian bergerak ke arah peninjauan kembali dan penyempurnaan strategi.

Implementasi strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Tidak hanya itu, proses implementasi strategi mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan. Pada dasarnya implementasi strategi adalah tindakan mengimplementasikan strategi yang telah disusun kedalam berbagai alokasi sumber daya secara optimal. Dengan kata lain, dalam mengimplementasikan strategi kita menggunakan formulasi strategi untuk membantu pembentukan tujuan-tujuan kinerja, alokasi dan prioritas sumber daya. Agar proses implementasi program ini bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, harus ada sistem controlling yang tepat. Top leader harus mampu melaksanakan peran ini dengan sebaik mungkin dan dibarengi dengan pelaksanaan pembinaan yang didasarkan dari hasil catatan yang diperoleh selama melaksanakan fungsi controlling (Wheelen, 2015)

3. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah usaha-usaha untuk memonitor hasil hasil dari perumusan (formulasi) dan penerapan (implementasi) strategi termasuk mengukur kinerja organisasi, serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan dengan strategi ini, seorang manajer dapat mengetahui berbagai macam kendala yang dihadapi saat proses implementasi strategi berjalan. Jika proses ini dilakukan

secara berkala, maka implementasi strategi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai karena strategi evaluasi juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan atau problematika dalam implementasi strategi yang telah diformulasikan.

David Hunger dan L. Wheelen evaluasi merupakan elemen terakhir dari manajemen strategis, namun dapat menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategis sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk di mulai kembali. Agar evaluasi dapat berjalan dengan efektif, maka pihak manajemen harus mendapatkan umpan balik yang jelas, tepat dan tidak bias dari bawahannya yang ada dalam organisasi tersebut (David, 2015)

Fokus utama dalam evaluasi strategi adalah pengukuran dan penciptaan mekanisme umpan balik yang efektif. Pengukuran kinerja merupakan tahap yang penting untuk melihat dan mengevaluasi capaian atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sasaran pekerjaan tersebut (Wheelen, 2015)

Tahapan strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya yang diimplementasikan oleh Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman, adalah sebagai Berikut: Menurut David dalam proses Strategi terdiri dari tiga tahapan yaitu: Perumusan Strategi, Implementasi Strategi, dan Evaluasi Strategi (David, 2015).

1. Perumusan Strategi

Strategi formulasi atau perumusan strategi adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir yang ingin dicapainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ustadz Panji Moamar Haqikie selaku Ketua Pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman pada Hari Rabu, 14 Mei 2025 Jam 13:30 WIB yang mana Penulis menanyakan Perumusan Strategi seperti apa yang diterapkan oleh Ketua Pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman: Beliau Menyatakan bahwa perumusan strategi belum didokumentasikan secara formal dalam bentuk pembukuan atau dokumen resmi, melainkan masih dicatat secara sederhana pada lembaran kertas biasa.

2. Implementasi Strategi

Setelah strategi utama dan sasaran jangka panjang ditetapkan, maka proses selanjutnya yang tidak kalah penting adalah mengimplementasikan strategi dalam bentuk tindakan. Hal ini dikarenakan manajemen strategis adalah proses yang berkesinambungan. Dimulai dengan perumusan strategi, dilanjutkan dengan pelaksanaan dan kemudian bergerak ke arah peninjauan kembali dan penyempurnaan strategi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ustadz Panji Moamar Haqikie selaku Ketua Pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart

(Yawamis) Kota Pariaman pada Hari Rabu, 14 Mei 2025 Jam 13:50 WIB yang mana Penulis menanyakan Implementasi strategi seperti apa yang diterapkan oleh Ketua Pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman. Beliau Menyatakan bahwa: Pengurus Dalam memberikan Pelatihan Kepada Karyawan, pengurus hanya memberikan pelatihan seperti Nonton YouTube dan memberikan pelatihan secara Internal saja, Dalam memberikan Apresiasi/ Reward Kepada Karyawan yang berprestasi pengurus memberikan dalam bentuk Ucapan Selamat dan tepuk tangan disaat adanya perkumpulan, tidak berbentuk barang ataupun piagam penghargaan, kemudian pengurus memberikan apresiasi berupa Rihlah dan makan bersama”.

3. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah usaha-usaha untuk memonitor hasil dari perumusan (formulasi) dan penerapan (implementasi) strategi termasuk mengukur kinerja organisasi, serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan dengan strategi ini, seorang manajer dapat mengetahui berbagai macam kendala yang dihadapi saat proses implementasi strategi berjalan. Jika proses ini dilakukan secara berkala, maka implementasi strategi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Karena strategi evaluasi juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan atau problematika dalam implementasi strategi yang telah diformulasikan.

Fokus utama dalam evaluasi strategi adalah pengukuran dan penciptaan mekanisme umpan balik yang efektif. Pengukuran kinerja

merupakan tahap yang penting untuk melihat dan mengevaluasi capaian atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sasaran pekerjaan tersebut.

Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman didirikan Pada 15 Juni 2022 di Kota Pariaman. Yayasan Ini Bergerak di Bidang Pendidikan dan Sosial yang menghimpun dan menyalurkan dana kepada Masyarakat dan Yatim Piatu. Sejak didirikan Yawamis telah meluncurkan berbagai Program yang bertujuan untuk meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. Secara Keseluruhan Yawamis berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam pengentasan Kemiskinan dan Kualitas hidup Masyarakat Kota Pariaman melalui berbagai Program Sosial yang berkelanjutan.

Dalam organisasi nirlaba, keberhasilan program sangat bergantung pada kinerja karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia oleh pengurus. Pengurus memiliki fungsi strategi dalam merencanakan, mengarahkan, mengawasi, memotivasi, serta mengevaluasi pekerjaan karyawan agar tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal. Berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan, pemberian motivasi, pelatihan, komunikasi organisasi dan sistem evaluasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Seiring berkembangnya program-program yayasan, tuntutan terhadap kualitas pelayanan dan profesionalisme kerja juga semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengurus yang tepat dalam

mengelola karyawan agar produktivitas, disiplin, tanggung jawab dan kualitas kerja terus meningkat. Kondisi ini menjadi alasan penting untuk meneliti bagaimana strategi yang diterapkan pengurus Yawamis dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang penulis lakukan dengan Ustadz Panji Moamar Haqikie selaku Ketua Pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman pada Hari Rabu, 14 Mei 2025 Jam 14:00 WIB yang mana penulis menanyakan evaluasi strategi seperti apa yang diterapkan oleh ketua pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman. Beliau Menyatakan bahwa: Diadakan rapat mingguan dan bulanan. Pada saat rapat, Ketua Pengurus Yawamis menanyakan perkembangan setiap program yang dijalankan oleh masing-masing karyawan. Selain itu, ketua pengurus juga melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dalam mengikuti jam kerja yang telah ditentukan. Sebelum Lebaran tahun 2025, jam kerja dimulai pukul 09.00 WIB, kemudian setelah Lebaran diubah menjadi pukul 08.00 WIB untuk meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja. Setelah perubahan tersebut, ketua pengurus melakukan evaluasi guna melihat perkembangan kedisiplinan dan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sehingga beberapa pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian. Dari hasil evaluasi, pengurus memberikan

arahan dan pembinaan agar karyawan lebih disiplin serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Sebagai Lembaga yang diharapkan dapat membantu masyarakat dalam kerjanya, maka Yawamis Kota Pariaman memiliki struktur organisasi yang jelas dalam kinerjanya. Adapun struktur organisasi kepengurusan Yawamis Kota Pariaman dapat dilihat sebagai berikut: (Dokumen Yayasan Wakaf Minang Smart Kota Pariaman).

a. Pembina Yayasan

- 1) Zil Rahmadi, S.Kom.,M.Pd
- 2) Yosrizal , S.H.I., M.H
- 3) Ari Teguh Hidayat, S.Pd
- 4) Andri Falchan, S.I.Kom

b. Ketua Yayasan (Panji Moamar Hakiqie, S.Pd)

c. Pengawas Yayasan

- 1) Osvia Zurina, S.H.I
- 2) Arifna Hidayati, S.Pd
- 3) Noni Andriani, S,Pd.I., M.Pd

d. Sekretaris Yayasan (Alam Syahputra, S.P)

e. Bendahara Yayasan (Rahmawita, S.Pd)

f. Gerakan Peduli sosial (GPS)

- 1) Kabid: Liza Derita, S.Pd.I., M.Pd
- 2) Staf: Nurul Annisa

g. Bidang Teknologi Informasi

- 1) Kabid: Ishlah Fain Sanul,S.St
- 2) Staf: Hardini Chania P,S.Si

h. Bidang Humas

- 1) Kabid: Robi Darwis,S.Pd

i. Bidang Al-Qur'an

- 1) Kabid: Arif Rahman,A.Ma
- 2) Staf: Ari Yustino,S.Pd

j. Bidang Pendidikan

- 1) Kabid: Ana Nisa Silvia,S.Pd

k. Bidang Kewirausahaan

- 1) Kabid: Alam Syahputra,S.P

l. Bidang Dana

- 1) Kabid: Mawardi Yusuf,S.Ag

Berdasarkan Wawancara yang penulis lakukan dengan Ustadz Panji Moamar Haqikie selaku ketua pengurus di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman Pada Hari Kamis, 11 Juni 2026 Jam 14:00 WIB yang mana penulis menanyakan berapa orang Pengurus Yayasan dan berapa orang karyawan di yawamis. Beliau menyatakan bahwa: ada 10 orang Pengurus di yayasan wakaf minang smart (yawamis) kota pariaman yaitu Pembina yayasan 4 orang, ketua yayasan 1 orang, pengawas yayasan 3 orang, sekretaris 1 orang dan bendahara 1 orang. Kemudian karyawan di yayasan wakaf minang smart (yawamis) kota

pariaman ada 10 orang, yaitu gerakan peduli sosial ada 2 orang, bidang teknologi informasi 2 orang, bidang humas 1 orang, bidang Al-Qur'an 2 orang, bidang pendidikan 1 orang, bidang kewirausahaan 1 orang dan bidang dana 1 orang.

Pendidikan yang ada di Yayasan Wakaf Minang smart (Yawamis) Kota Pariaman seperti Pondok Qur'an Minang Smart. Pondok Qur'an Minang Smart ini memiliki beberapa program:

- a. Program Beasiswa Unggulan (Menghafal Al-qur'an 30 Juz, Study Umum S1, dan Entrepreneur)
- b. Program Beasiswa Guru
- c. Program Tahfizd Anak-anak dan Remaja (Usia 6-14 tahun)
- d. Program Full Day
- e. Program Tahfizd Balita (Dokumen Yayasan wakaf minang smart kota pariaman)

Motivasi yang membuat penulis tertarik dan memutuskan untuk memilih judul tersebut adalah Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) dalam memberikan program Beasiswa Unggulan memang betul-betul dilihat dari segi Hafalan dan harus sesuai kriteria. Hal ini sesuai wawancara penulis dengan Ketua Pembina Yawamis Ustadz Panji Moamar Hakiqie Pada Tanggal 14 Mei 2025 Bahwasanya Beasiswa Unggulan Ini Salah satu Program gratis khusus santri, Untuk menghafal Al-Qur'an mereka dikuliahkan dan diberi Pengetahuan serta skill dalam dunia kewirausahaan. Santri Beasiswa Unggulan ini Merupakan siswa

Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ingin Kuliah diperguruan tinggi Namun terkendala di Biaya, untuk mendapatkan Beasiswa Unggulan ini siswa harus bersedia untuk dipondokkan. Pada Tahun pertama di bina dan menghafal Al-Qur'an, Tahun Kedua sampai Kelima dikuliahkan disekitar daerah Pondok Qur'an Minang Smart. Untuk Perempuan diberikan usaha khusus yaitu skill usaha kompeksi dan usaha di Bidang Pertanian. Khusus Laki-Laki diberikan skill di Bidang Usaha pertanian, peternakan dan perikanan.

Dasar Hukum yayasan wakaf minang smart (yawamis) kota pariaman mengacu pada sejumlah ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan wakaf. Peraturan tersebut antara lain undang-undang republik Indonesia nomor 41 tahun 2004 tentang wakaf yang berisi undang-undang ini mengatur berbagai aspek wakaf, termasuk definisi wakaf, tata cara pelaksanaan wakaf, hak dan kewajiban wakif dan nadzir serta pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf dan keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia nomor AHU0012955.AH.01.04.Tahun 2022.

Sebagai lembaga wakaf yayasan wakaf minang smart (yawamis) kota pariaman diharuskan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan tersebut, termasuk dalam hal tersebut dan mekanisme pengumpulan, pengelolaan, penyaluran dan pelaporan wakaf serta dana social yang dikelola oleh lembaga tersebut. Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman juga bergerak di bidang sosial

yaitu Gerakan Peduli Sosial (GPS) yang mana lembaga yang bergerak di bidang sosial untuk membantu sesama yang membutuhkan. Setelah Penulis membandingkan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan, penulis menemukan kesenjangan antara lain:

- a. Perumusan strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman yaitu Beliau Menyatakan bahwa perumusan strategi belum didokumentasikan secara formal dalam bentuk pembukuan atau dokumen resmi, melainkan masih dicatat secara sederhana pada lembaran kertas biasa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan strategi yang telah dirancang kurang memiliki pedoman yang jelas dalam pelaksanaannya, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman antara pengurus dan karyawan mengenai tujuan, langkah kerja serta target yang ingin dicapai. Selain itu, tidak adanya dokumentasi strategi secara tertulis dapat menyulitkan proses evaluasi dan pengembangan strategi di masa yang akan datang karena tidak terdapat acuan yang sistematis untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan strategi tersebut.
- b. Implementasi strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman yaitu pengurus melaksanakan strategi melalui beberapa kegiatan seperti pemberian pelatihan, pemberian apresiasi, briefing harian, rapat rutin, pembagian tugas dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, pengurus hanya

melakukan pelatihan secara internal saja serta memanfaatkan media pembelajaran YouTube sebagai salah satu sumber pengembangan kemampuan karyawan, artinya jarang ada pelatihan keseluruhan semua karyawan. Selain itu, dalam pemberian apresiasi atau reward kepada karyawan yang berprestasi, pengurus memberikan penghargaan berupa ucapan selamat, tepuk tangan saat kegiatan perkumpulan, serta kegiatan kebersamaan seperti rihlah dan makan bersama. Pelaksanaan strategi tersebut menunjukkan bahwa pengurus telah berupaya menerapkan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan Yayasan.

- c. Evaluasi Strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) yaitu terlihat dari adanya rapat rutin yang digunakan untuk menilai capaian kerja, membahas kendala dan mengevaluasi pelaksanaan program. Melalui proses ini, karyawan dapat menyampaikan permasalahan secara langsung dan pengurus memberikan solusi, sehingga kinerja dapat terus diperbaiki dan ditingkatkan (Wawancara langsung dengan ketua pengurus Yawamis).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di yayasan wakaf minang smart (yawamis) kota pariaman telah dilaksanakan melalui tahap perumusan, implementasi dan evaluasi strategi.

Meskipun perumusan strategi belum terdokumentasikan secara formal dan pelaksanaan pelatihan masih terbatas pada pelatihan internal, pengurus telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui briefing, rapat rutin, pembagian tugas, pengawasan serta pemberian apresiasi. Selain itu, evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat rutin untuk menilai capaian kinerja dan mengatasi kendala yang dihadapi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dikategorikan cukup baik, namun masih memerlukan perbaikan agar dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal.

Seharusnya kesenjangan-kesenjangan tersebut tidak mesti terjadi dimasa yang akan datang, harus segera dicarikan solusinya, karena akan merugikan kedua belah pihak antar Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman maupun masyarakat, atas dasar tersebut penulis termotivasi untuk menelitinya secara lebih mendalam.

Tapi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan yang lebih spesifik dan strategi pengurus tidak dilakukan terkait Yawamis Kota Pariaman. Berdasarkan Permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan Penelitian dengan Judul: **“Strategi Pengurus dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman”**.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman?

2. Batasan Masalah

- a. Perumusan strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman
- b. Implementasi strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman
- c. Evaluasi Strategi Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui perumusan strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman
2. Untuk mengetahui implementasi strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman
3. Untuk mengetahui evaluasi strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi dan pengembangan teori strategi di organisasi sosial dan non-provit. Sebagai contoh, studi ini dapat memberikan pemahaman strategi di Yawamis Kota Pariaman yang lebih baik tentang bagaimana kebijakan strategi dapat diterapkan di Yawamis Kota Pariaman yang mungkin memiliki tujuan dan karakteristik yang berbeda dari lembaga bisnis.
- b. Meningkatkan Pemahaman tentang Strategi Pengurus di Yawamis Kota Pariaman. Studi ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana Strategi dapat diintegrasikan di Yawamis Kota Pariaman secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

- a. Meningkatkan efektifitas dan efesiensi di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis). Studi ini dapat memberikan saran dan rekomendasi tentang bagaimana Strategi di Lembaga Yawamis.
- b. Meningkatkan Strategi Pengurus di Yawamis. Studi ini dapat membantu lembaga tersebut dalam memberikan Strategi di Yawamis. Dengan demikian, Lembaga dapat meningkatkan keamanan dan kredibilitas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan judul proposal ini adalah dengan cara pengelompokan menjadi tiga Sub BAB yang terdiri dari:

- BAB I : Berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II : Terdiri dari landasan teori dan informasi umum yang berkaitan dengan pengertian strategi, tahapan strategi, tipe-tipe strategi, pengertian pengurus, tingkatan pengurus, pengertian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, pengertian yayasan, tujuan yayasan, dasar hukum, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan definisi operasional.
- BAB III : Pada BAB ini berisi tentang metodologi penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, Informan penelitian, teknik pengumpulan data, kredibilitas data dan teknik analisa data.
- BAB IV : BAB ini menguraikan hasil penelitian mengenai Strategi Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja di Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman. Pembahasan diawali dengan temuan umum yang meliputi gambaran umum lembaga, seperti sejarah, visi misi, tujuan, struktur organisasi, ruang lingkup, bentuk program dan dasar hukum. Selanjutnya, dipaparkan temuan khusus yang berfokus pada strategi pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi tersebut meliputi perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi

yang dihadapi oleh Yayasan Wakaf Minang Smart (Yawamis) Kota Pariaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V : BAB ini berisikan penutup yang mencakup Kesimpulan dan Saran-Saran.

