

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan konteks penelitian yang ada maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Infaq Wisata Religi Gus Dur melalui Program Pendidikan yang diterapkan belum maksimal. Masih ada beberapa yang belum diterapkan dengan baik. Bahwa fungsi yang sudah diterapkan dengan baik yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakan. Pada fungsi perencanaan, direktur sudah membuat perencanaan yang baik yakni pemberian beasiswa pendidikan, bantuan pembangunan TPQ dan Masjid. Namun ada yang belum tercapai yakni pemberdayaan dalam bidang pendidikan yang akan diapresiasi dalam bentuk pembentukan Lembaga Bimbingan Belajar. Pada fungsi pengorganisasian, Direktur sudah membuat pembagian kerja dan peodelegasian wewenang kepada staff dengan tepat sesuai dengan jabatan dan tugasnya. Pada fungsi penggerakan, direktur sudah memotivasi karyawannya supaya karyawan lebih professional dan semangat bekerja dengan diberikan insentif tambahan bagi staff yang disiplin dan memenuhi target. Selain itu, pada fungsi penggerakan direktur telah mengajak para staff untuk diskusi pagi dan berdo'a untuk mengawali pekerjaan kemudian pada sore hari dilakukan evaluasi dan do'a untuk mengakhiri pekerjaan. Adapun fungsi

manajemen yang belum diterapkan dengan baik dan optimal yaitu pada fungsi pengawasan. Fungsi pengawasan, manager program belum maksimal dalam menerapkan pengawasan kepada dhuafa tetap. Meskipun sudah menerapkan fungsi pengawasan namun pengawasan masih dilakukan kepada calon dhuafa saja sedangkan untuk dhuafa tetap yang seharusnya dilakukan setiap tahun sekali belum terlaksana semua. Hal ini dikarenakan kurangnya tenaga surveyor atau keterbatasan staff lapangan dalam bidang pengawasan.

2. Manajemen Infaq Wisata Religi Gus Dur melalui Program Pendidikan perspektif Manajemen syariah. Untuk penerapan unsur manajemen berdasarkan prinsip manajemen syariah telah dilakukan dengan baik namun ada beberapa yang belum maksimal. Perencanaan lembaga sosial pesantren tebuireng sudah adil dalam memperlakukan calon dhuafa, mereka diberikan persyaratan yang sama harus mengajukan beberapa berkas terkait pengajuan menjadi dhuafa. Lembaga Sosial pesantren Tebuireng juga sudah amanah dalam penyaluran dana pendidikan ke dhuafa yang disalurkan setiap bulan sekali. Dana tersebut oleh dhuafa digunakan untuk membayar SPP dan keperluan sekolah hal tersebut yang selalu ditanyai oleh manager pendidikan demi mengeratkan hubungan dhuafa dengan Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng. Selanjutnya mengenai pengorganisasian untuk calon dhuafa , LSPT selalu menilai data calon dhuafa antara satu dengan yang lain secara sama sesuai dengan persyaratan yang diterapkan oleh

SOP.dalam hal penentuan dhuafa surveyor selalu mensurvei dahulu dari data yang diajukan calon dhuafa dengan data yang ada dilapangan sehingga menentukan dia layak dibantu atau tidak. Dalam hal ini surveyor musyawarah dahulu dengan seluruh staff untuk mempertimbangkan kelayakan calon dhuafa untuk menjadi dhuafa. Sedangkan penerapan penggerakan manager sudah menerapkan keadilan dengan cara telah memberikan insentif tambahan kepada staff yang disiplin untuk menambah semangat kerja staff. Dalam hal amanah direktur telah membagi wewenang pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Direktur juga mengajak para staff untuk diskusi bersama dan evaluasi bersama. Sedangkan dalam pengawasannya LSPT telah melaksanakan keadilan dan juga komunikatif dengan maksimal yakni apabila dhuafa pada bulan tersebut tidak dapat mengambil dan santunannya maka staff LSPT mengantarkan dana tersebut kepada dhuafa yang berhak menerimanya. Pengawasan dhuafa memang belum dilakukan secara maksimal namun lembaga sosial pesantren tebuireng telah menjalin kerjasama dan meminta bantuan kepada KADES dan perangkat desa lainnya untuk mengawasi dhuafa daerah tersebut. Sedangkan prinsip amanah belum dilakukan secara maksimal karena antara dana RAB dan penyaluran tidak sama. Adanya potongan sebesar Rp.500.000.000, (Lima Ratus Juta Rupiah) setiap tahunnya yang dimasukkan ke dalam kas. Hal ini dipicu karena untuk membantu dhuafa tidak tetpa yang harus dibantu saat itu juga serta untuk

mewujudkan pendirian LBB yang telah direncanakan namun belum tersampaikan saat ini.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang disampaikan oleh penulis bagi beberapa pihak yaitu antara lain:

1. Bagi Direktur Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng

Direktur seharusnya memotivasi karyawannya guna memberi semangat karyawannya dalam bekerja. Selain itu juga memberikan pengawasan kepada mustahik agar dana yang tersalurkan benar-benar tepat pada orang yang dituju.

2. Bagi Karyawan Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng

Karyawan seharusnya lebih baik lagi dalam hal pengawasan, mengawasi jalannya penyaluran beasiswa pendidikan. Perbaruan data mustahik tetap setiap tahunnya atau rutin penyurveian ulang agar tepat sesuai sasaran.