

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL
ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI



**AINUN JARIA
105721134521**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR 2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL
ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

**AINUN JARIA
105721134521**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Tidak ada keberhasilan tanpa pengorbanan, dan tak ada langkah yang berarti tanpa restu dari mereka yang mencintaimu dalam diam.”

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: Fa inna ma'al usri yusro innama'al usri yusro”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil' Alamin

Puji Syukur ke hadirat Allah SWT, Sang Pemilik segala ilmu, yang dengan rahmat-Nya menguatkan langkah ini, dengan kasih sayang-Nya menenangkan hati, dan dengan kuasa-Nya memudahkan segala urusan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan sepenuh hati kepada kedua orang tua tercinta, yang menjadi cahaya dalam setiap gelapku, pelita dalam langkahku, dan kekuatan dalam setiap doa yang tak pernah henti dipanjatkan. Dengan cinta, kesabaran dan keteguhan hati, mereka mengajarkanku untuk tetap berdiri bahkan saat dunia terasa ingin menjatuhkan. Untuk setiap doa yang tak terdengar, untuk setiap pengorbanan dan harapan yang mereka simpan dalam diam karya ini adalah bentuk kecil dari cinta dan terima kasihku .

PESAN DAN KESAN

“Setiap pilihan kecil dapat membawa kita pada jalan hidup yang sama sekali berbeda. Maka, jangan pernah kehilangan harapan, karena mungkin saja terobosan besar itu hanya satu langkah lagi. Kita adalah arsitek dari hidup yang kita inginkan”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



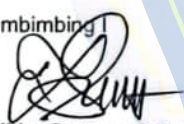
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Pengumpulan Dana Zakat Di Badan Amil Zakat Nasional
Kabupaten Enrekang
Nama Mahasiswa : Ainun Jaria
No. Stambuk/NIM : 105721134521
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2025

Pembimbing I


Zalkha Soraya, S.E., M.M
NIDN: 0904058504

Menyetujui,

Pembimbing II



Irwanto, S.Sos., M.M
NIDN: 0904117501

Dekan


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Masrullah, S.E., M.M
NBM: 111511



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Ainun Jaria, Nim: 105721134521 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2025, Tanggal 29 Shafar 1447 H/23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Shafar 1447 H
23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir.H Abd. Rakhim Nanda ST.,MT.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M. (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami S.E.,M.ACC (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Peguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M. (.....)
2. Muh. Nur R, S.E.,M.M. (.....)
3. Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M (.....)
4. Sitti Marhumi, S.E.,M.M. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makasar

Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M

NBM: 1038166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Jaria
Stambuk : 105721134521
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Dalam Pengumpulan Dana Zakat Di Badan Amil
Zakat Nasional Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM : 103.8166



Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 115.1132

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Jaria
NIM : 105721134521
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
KABUPATEN ENREKANG**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya salam tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2025

Yang membuat pernyataan,


1000
METERAI
TEMPEL
1FANX004127406
n Jaria
721134521

ABSTRAK

AINUN JARIA 2025. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengumpulan Dana Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Zalkha Soraya dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses pengumpulan dana zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang. Fokus utama penelitian mencakup penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang terlibat dalam pengumpulan zakat. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang telah berjalan cukup optimal meskipun masih dihadapkan pada sejumlah kendala, seperti keterbatasan tenaga amil yang profesional serta kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan. Selain itu, motivasi kerja staf yang lebih didasarkan pada semangat keagamaan serta minimnya pemanfaatan teknologi digital menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan efektivitas pengumpulan zakat. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi penguatan SDM yang berkelanjutan untuk mendorong peningkatan profesionalisme, penggunaan teknologi, serta efisiensi operasional dalam pengelolaan zakat di masa depan.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, Pengumpulan dana zakat, Perencanaan, Pengawasan.

ABSTRACT

AINUN JARIA. 2025. *The Implementation of Human Resource Management in Zakat Fund Collection at the National Zakat Agency (BAZNAS) of Enrekang Regency. Undergraduate Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Zalkha Soraya and Irwan Abdullah.*

This research is a descriptive qualitative study aiming to analyze the implementation of human resource management in the process of zakat fund collection at the National Zakat Agency (BAZNAS) of Enrekang Regency. The study focuses on key managerial functions such as planning, organizing, implementing, and controlling the workforce involved in zakat collection activities. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation. The findings indicate that the implementation of human resource management at BAZNAS Enrekang has been relatively optimal, although several challenges persist, such as the limited number of professional amil personnel and the need for ongoing training. Moreover, employee motivation is largely driven by religious values, and the limited use of digital technology remains a significant constraint in improving zakat collection efficiency. Therefore, strategic efforts to strengthen human resources, enhance professionalism, and integrate technology are crucial for increasing the effectiveness and sustainability of zakat management in the future.

Keywords : Human Resource Management, Zakat fund collection, Planning, Supervision

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat Di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku Bapak Amran dan Ibu Lusiani tersayang, dua orang yang sangat berjasa dalam kehidupan saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak ketiganya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua tidak sampai pada perguruan tinggi. Kepada Bapak saya, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu dapat menempuh pendidikan sampai ke tingkat ini, dan terima kasih sudah menjadi seorang laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk mama saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST., MT., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya SE.,M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah S.SOS.,M.M. Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada Ketua dan seluruh Staf Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang yang telah mengizinkan saya melakukan Penelitian di kantor BAZNAS Kabupaten Enrekang.
9. Terima kasih kepada saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas segala doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada

penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

10. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, melawan dirinya yang *introvert*, pemalu, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri Ainun Jaria. Anak ketiga yang dikenal keras kepala dan tidak banyak bicara. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap menjadi dirimu sendiri, walaupun sering diremehkan. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, walaupun terkadang harapanmu tidak sesuai apa yang semesta berikan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, rayakan apapun dalam dirimu. Aku berdoa agar langkah kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang yang baik, tulus, serta harapanmu satu persatu akan terjawab.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 20 April 2025

Ainun Jaria

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Konsep.....	20

BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Fokus Penelitian	21
C. Situs dan Waktu Penelitian	22
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Informan	24
F. Teknik Pengumpulan Data	25
G. Metode Analisis Data	26
H. Pengabsahan Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	29
B. Penyajian Data.....	37
C. Analisis dan Interpretasi.....	47
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	20
Gambar 2.2 Triangulasi Sumber	28
Gambar 2.3 Struktur organisasi	35



DAFTAR TABEL

3.1 Penelitian Terdahulu	18
3.2 Informasi wawancara	24
4.1 Luas daerah menurut kecamatan di Kabupaten Enrekang	30
4.2 Data dana zakat	41
4.3 Pengumpulan zakat Kabupaten Enrekang	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen wawancara	58
Lampiran 2: Cooding Wawancara	60
Lampiran 3: Transkrip Wawancara	65
Lampiran 4: Dokumentasi penelitian	69
Lampiran 5: Surat izin penelitian dan surat balasan penelitian	71
Lampiran 6: Surat keterangan bebas plagiasi	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zakat merupakan salah satu pilar utama dalam ajaran Islam yang memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan sosial dan ekonomi umat. Sebagai kewajiban yang harus ditunaikan oleh setiap Muslim yang mampu, zakat tidak hanya berfungsi sebagai ibadah spiritual tetapi juga sebagai instrumen ekonomi yang memiliki potensi besar untuk menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial. Dengan distribusi zakat yang tepat sasaran, diharapkan dapat tercipta kesejahteraan sosial bagi penerima zakat (mustahik) dan keadilan ekonomi dalam masyarakat.

Di Indonesia, pengelolaan zakat dilakukan oleh lembaga-lembaga seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berperan dalam menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana zakat. Keberhasilan suatu lembaga zakat tidak hanya diukur dari seberapa besar dana yang berhasil dihimpun, tetapi juga dari efektivitas pengelolaan dan penyalurannya kepada penerima yang berhak. Untuk mencapai hal tersebut, kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan zakat menjadi faktor kunci yang sangat menentukan, karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab, agar bisa menambah keyakinan masyarakat bagi yayasan zakat.

Namun, pengelolaan zakat di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan penerapan digitalisasi. Masih banyak lembaga zakat yang belum sepenuhnya

memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dalam pengumpulan dan distribusi zakat. Penelitian oleh Nurnita Ferdilla (2017) menunjukkan bahwa beberapa lembaga zakat masih menggunakan metode pencatatan manual yang berpotensi menyebabkan kesalahan dan mengurangi transparansi. Seiring perkembangan zaman, penerapan teknologi digital dalam pengelolaan zakat menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas (Fadila et al., 2024).

Keterbatasan dalam digitalisasi dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga zakat. Penelitian yang dilakukan oleh Nurnita Ferdilla pada tahun 2017 menunjukkan bahwa Lazismu Universitas Muhammadiyah Surakarta masih menggunakan aplikasi yang kurang efektif, seperti Microsoft Excel, untuk pencatatan data pengelolaan zakat. Data yang diinput secara manual berpotensi menimbulkan kesalahan, sehingga lembaga tersebut membutuhkan sistem aplikasi yang lebih baik untuk pencatatan keuangan secara efektif. Digitalisasi keuangan, atau yang sering disebut Financial Technology (Fintech), memiliki peran krusial dalam membantu lembaga zakat untuk lebih efisien dalam pengelolaan keuangan berbasis digital (Tri Rangga Esa, 2021).

Dalam menghadapi perubahan yang cepat, penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang mengelola teknologi tersebut. Kecepatan laju kemajuan teknologi dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia. Sebagaimana diungkapkan oleh Ahmat Mukhadis, kecepatan adaptasi teknologi dalam suatu bangsa sangat bergantung pada sinergi antara perangkat manusia, teknologi, informasi, dan organisasi. Manusia sebagai

pengelola dan operator dari semua elemen tersebut harus memiliki pemahaman yang baik tentang teknologi serta keterampilan yang memadai untuk mengoptimalkan penggunaannya dalam pengelolaan zakat (Mulyanto, 2023). Oleh karena itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan zakat di Indonesia memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya di tingkat daerah. Namun, dalam praktiknya pengumpulan dana zakat sering menemui berbagai tantangan, seperti rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan pengelolaan sumber daya manusia. Badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang sebagai lembaga strategis dalam pengelolaan zakat, berperan penting dalam mendistribusikan dana untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, beberapa kendala sering ditemui khususnya dalam Implementasi Manajemen Sumber daya manusia yang efektif seperti, Kurangnya pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia: Banyak amil zakat bekerja secara sukarela atau paruh waktu tanpa pelatihan yang memadai dalam manajemen zakat, teknologi, maupun kemampuan komunikasi untuk meningkatkan pengumpulan dana. Minimnya pemanfaatan teknologi digital: Metode tradisional dalam pengumpulan zakat masih dominan, sementara pemanfaatan teknologi untuk memperluas jangkauan dan meningkatkan transparansi masih terbatas. Rendahnya kesadaran masyarakat akan pentingnya zakat: Kurangnya edukasi dan sosialisasi menyebabkan partisipasi masyarakat dalam pembayaran zakat belum maksimal.

Untuk itu, Implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan, mulai dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan yang strategis, penggunaan teknologi, hingga sistem penghargaan yang memadai. Dengan manajemen yang baik, pengumpulan dana zakat dapat dioptimalkan sehingga pengelolaan dan dampaknya terhadap masyarakat menjadi lebih maksimal. Sumber daya manusia yang kompeten tidak hanya diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam setiap lini operasional. Kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi hambatan serius dalam pengelolaan zakat, terutama dalam hal perencanaan strategi untuk menghimpun, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat kepada penerima yang berhak (Tanjung & Aritha Panggabean, 2023). Kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja lembaga pengelola zakat, termasuk dalam hal transparansi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, pemilihan dan pelatihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga menjadi suatu kewajiban agar lembaga tersebut dapat berfungsi secara optimal. Dalam menghadapi perubahan dan tantangan tersebut, penguatan manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola zakat, termasuk kemampuan untuk mengoperasikan sistem digital, menjadi krusial untuk mendukung tercapainya pengelolaan zakat yang lebih modern dan transparan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dan penyaluran dana zakat di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat di masa mendatang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang dalam pengumpulan zakat.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan Sumber daya manusia dalam pengumpulan zakat di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis : Menambah wawasan dan pemahaman mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dan penerapan teknologi dalam pengelolaan zakat, serta bagaimana keduanya saling berinteraksi untuk meningkatkan efektivitas lembaga zakat.

2. Manfaat Praktis:

a. Untuk Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai pengelolaan zakat dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga amil zakat. Selain itu, dapat memperluas pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia dan penerapan teknologi dalam konteks sosial dan sebagai prasyarat nilai agar lulus dari akademik.

b. Untuk Universitas

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi adik tingkat yang ingin mengkaji lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia dan digitalisasi dalam pengelolaan zakat, serta dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat.

c. Untuk Masyarakat

Memberikan informasi yang berguna tentang pengelolaan zakat yang lebih efektif dan produktif, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam program-program zakat. Dengan demikian, masyarakat diharapkan dapat lebih memahami pentingnya zakat sebagai instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting dalam manajemen secara keseluruhan, meliputi perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai kegiatan. Ketika organisasi berusaha untuk mencapai tujuan mereka, pentingnya sumber daya manusia terus berkembang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggabungkan berbagai penelitian dan temuan dalam bidang sumber daya manusia secara sistematis. Management adalah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana memanaganya (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Bidang strategis organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Untuk mengelola orang secara efektif, manajemen sumber daya manusia harus dianggap sebagai evolusi dari pendekatan tradisional untuk melakukannya, pengetahuan dan keterampilan tentang perilaku manusia diperlukan. Dari berbagai definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan mengelola dan melembagakan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, pendidikan, memotivasi, memberikan kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai

tujuannya (Apriadi et al ,2020). Dalam manajemen sumber daya manusia pembahasan difokuskan pada unsur-unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur bagaimana tenaga kerja berinteraksi dan bekerja untuk mencapai tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, arahan, kontrol, pengadaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemutusan hubungan kerja. Kelebihan sekaligus kekurangan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang di miliki tersebut, apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan mampu menjadi keunggulan, begitupula sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut (Rizka et al.,2022).

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, seperti yang dituangkan oleh Pratiwi (2023):

- 1) Tujuan sosial yaitu bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan perusahaan.
- 2) Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang hendak dicapai perusahaan.
- 3) Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengorganisir peran dan fungsi departemen sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan Manajemen sumber

daya manusia: Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki karyawan/pegawai bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan yang dinamis, menjaga dan menjalankan aturan dan mekanisme sumber daya manusia yang sudah dirancang demi terwujudnya target organisasi.

Bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada fungsi dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/bisnis masih berkembang hingga saat ini. Manajemen bisnis akan dapat membimbing anggota staf dengan baik sehingga potensinya terwujud dengan bantuan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai (Supriadi et al.,2022). Seperti yang dicatat oleh Irawan (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup empat tujuan utama:

- 1) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk dapat mengidentifikasi peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Manajer masih bertanggung jawab atas kinerja karyawan, mereka harus membimbing, mengarahkan dan menilai pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, kerja sama antar manajer dan bagian sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sinergi tersebut sangat penting dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan pendukung peningkatan performa individu maupun tim kerja secara keseluruhan.

- 2) Tujuan fungsional yang ditujukan untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika standar manajemen sumber daya manusia lebih rendah dari kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia tetap sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi.
 - 3) Tujuan sosial dirancang untuk mengatasi kebutuhan dan tantangan etis dan sosial yang kita hadapi, memastikan tindakan diambil untuk mengurangi dampak negatif pada organisasi. Kegagalan organisasi untuk menggunakan sumber dayanya untuk kepentingan masyarakat dapat menyebabkan hambatan. Oleh karena itu, tujuan sosial menjadi sangat penting sebagai pedoman dalam menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kontribusi positif terhadap masyarakat sekitarnya.
 - 4) Tujuan pribadi dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, terutama yang meningkatkan kontribusi mereka kepada organisasi. Jika tujuan ini diabaikan, hal itu dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan karyawan, yang berpotensi mengakibatkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi.
- Berdasarkan definisi di atas, manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien dengan perencanaan, mobilisasi, dan pengendalian. Hal ini dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, untuk mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi Umum Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pendapat dari pakar yang ada terkait defensi fungsi fungsi manajemen. Pendapat yang berbeda tidak menyiratkan bahwa sudut pandang tentang fungsi manajemen sama sekali berbeda; sebaliknya, ada banyak kesamaan, seperti fakta bahwa kegiatan manajemen adalah proses yang berkelanjutan dan bahwa setiap tahap terkait erat dengan yang lain dalam proses mencapai tujuan. Ini menunjukkan bahwa tahapan metodis fungsi manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (pengawasan) adalah empat tugas manajerial mendasar.

a. Perencanaan/*planning*

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan menyusun langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Perencanaan adalah fungsi dari seorang manajer yang meliputi pemilihan berbagai alternatif tujuan, kebijakan, prosedur dan program. Perencanaan adalah proses yang disengaja dan direncanakan dengan cermat untuk membuat keputusan tentang apa yang akan dilakukan di masa depan dan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tindakan memperkirakan dan memutuskan dengan cermat apa yang akan dilakukan di masa depan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dikenal sebagai

perencanaan. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya. Dalam setiap organisasi, perencanaan disusun secara sejajar dengan struktur organisasi untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai pada hirarki yang lebih rendah dan sebagai alat untuk mencapai perangkat tujuan hirarki lebih tinggi berikutnya.

b. Pengorganisasian/*organizing*

Dalam bukunya *Principles of management* George R. Terry mendefinisikan pengorganisasian sebagai proses mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mengatur kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini melibatkan penugasan personal untuk tugas-tugas dan memastikan ketersediaan sumber daya fisik yang diperlukan sesuai dengan persyaratan kerja dan delegasi hubungan otoritas, yang ditugaskan kepada setiap individu sehubungan dengan pelaksanaan setiap tugas yang diantisipasi.

Secara sederhana organisasi dipandang sebagai kumpulan orang, sekelompok orang yang berkomunikasi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Menurut definisi yang diberikan di atas, pengorganisasian adalah proses mengawasi semua sumber daya organisasi. Untuk mencegah kesalahpahaman dalam pelaksanaan kegiatan, organisasi melibatkan pemisahan tugas, alat, sumber daya manusia, otoritas, dan sebagainya.

c. Pelaksanaan/*actuating*

George R. Terry dalam bukunya *principles of management* mendefinisikan aktuating sebagai mendorong dan memotivasi semua orang dalam kelompok untuk mau dan benar-benar bekerja menuju tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan, pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan. Banyak perhatian ditempatkan pada bagaimana seorang pemimpin memobilisasi stafnya agar implementasi berjalan sesuai rencana. Hal ini sangat penting untuk menghindari agar bawahan tidak melaksanakan tugasnya di bawah tekanan atau paksaan tetapi atas dasar pilihan sadar dengan penuh tanggung jawab (Rizka et al., 2022).

d. Pengawasan/pengendalian/*controlling*

Menurut G.R. Terry, Pengawasan dapat diartikan sebagai proses mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan, yaitu implementasi, apa yang perlu dicapai, yaitu standar, dan, jika diperlukan melakukan penyesuaian untuk memastikan bahwa implementasinya sejalan dengan rencana yaitu standar. Fungsi lain tidak dapat berfungsi dengan baik dan efisien tanpa pengawasan yang membuat peran pengawasan menjadi penting. Pengawasan terjadi pada tahap perencanaan dan pengorganisasian serta selama pelaksanaan. Intinya, tugas pengawasan juga mencakup prosedur evaluasi untuk memastikan bahwa semua operasi tetap sesuai dengan tujuan, kontrol memainkan peran penting dalam manajemen karena dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan dilakukan secara teratur dan terbimbing. Oleh karena itu, kontrol berfungsi untuk

memantau semua tindakan untuk memastikan bahwa mereka fokus pada tujuan mereka dan tujuan yang ditetapkan terpenuhi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi organisasi manapun karena membantu mencegah berbagai jebakan manajemen. Jebakan ini termasuk mempekerjakan individu yang tidak cocok untuk peran mereka mengalami pergantian karyawan yang tinggi dan menghadapi tantangan terkait pekerjaan lainnya yang dapat berdampak negatif pada organisasi. Sumber daya manusia di definisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Rizka et al., 2022).

3. Pengumpulan Dana Zakat

a. Pengertian Pengumpulan Dana Zakat

Zakat berasal dari kata zaka yang berarti bertambah dan berkembang. Secara bahasa zakat memiliki arti sebagai kesuburan, thaharah (kesucian), berkah (keberkahan), dan tazkiyah (penyucian jiwa dan harta). Diharapkan zakat dapat membawa kesuburan dan peningkatan pahala dari amal yang dilakukan. Diharapkan tindakan ini akan menyucikan jiwa mereka yang memberikan zakat (muzakki) dan menyucikan harta yang dibagikan sebagai zakat, melindungi mereka dari segala kotoran yang terkait dengan hal-hal yang meragukan (Zulkifli, 2020).

Zakat dalam istilah merujuk pada sejumlah harta tertentu yang wajib dikeluarkan sesuai ketetapan Allah SWT. Kewajiban ini berlaku bagi setiap muslim yang mampu dengan tujuan untuk meraih

keridhaan Allah SWT serta berperan dalam mensucikan jiwa orang yang berzakat dan membebaskan beban orang yang membutuhkan. Di samping itu, zakat juga berfungsi sebagai alat yang efektif untuk mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Hal ini dilakukan melalui penyaluran zakat kepada yang membutuhkan, seperti golongan fakir, miskin, anak-anak yatim serta pihak-pihak lain yang berhak menerima sesuai ketentuan syariat. Oleh karena itu, zakat memainkan peran strategis dalam mewujudkan keadilan sosial dan mempererat rasa kepedulian serta persaudaraan di antara semua umat.

Menurut Miftahul Huda, fundraising dapat diartikan sebagai kerangka konsep tentang suatu kegiatan dalam rangka penggalangan dana dan daya lainnya dari masyarakat yang akan digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional lembaga sehingga mencapai tujuan. Fundraising juga merupakan proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebaikan dalam bentuk penyerahan sebagian hartanya. Hal ini sangat penting karena aset dan dana sebagian besar berasal dari sumbangan masyarakat. Untuk mencapai tujuan kami dan mewujudkan program, penting untuk mengadopsi langkah-langkah strategis untuk mengumpulkan sumber daya ini. Setelah terkumpul, aset ini akan dikelola dan dikembangkan secara efektif (Huda, 2012).

Penggalangan dana terkait erat dengan kapasitas individu, organisasi, dan badan hukum untuk melibatkan dan menginspirasi orang lain, menumbuhkan kesadaran, kepedulian, dan kemauan untuk

berkontribusi. Dalam konteks ini, manajemen penggalangan dana yang efektif sangat penting bagi institusi dan membutuhkan pengawasan analitis yang cermat. Dengan ikhtiar seperti inilah lembaga mempunyai bangunan kapasitas khususnya pengembangan harta/dana yang profesional sehingga lembaga mampu menjalankan misi utamanya untuk menyalurkan hasil secara berkelanjutan (Huda, 2012).

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999, dalam Bab I pasal 1 Ayat (1), mendefinisikan pengelolaan zakat sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengumpulan, penyaluran dan pemanfaatan zakat secara komprehensif. Mengenai penjelasan pada Bab III pasal 1 ayat (1) bahwa pengelolaan zakat dilakukan oleh badan amil zakat yang dibentuk oleh pemerintah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat menyebutkan dalam Pasal 17 bahwa untuk mendukung badan amil zakat nasional dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan zakat, masyarakat memiliki pilihan untuk mendirikan lembaga amil zakat. Selanjutnya, pasal 1 ayat (7) mendefinisikan bahwa agen pemungut zakat atau amil zakat di Indonesia diselenggarakan sebagai badan kelembagaan, khususnya badan amil zakat nasional yang berfungsi sebagai otoritas pengelola zakat nasional di dalam negeri. Tanggung jawab badan amil zakat nasional dituangkan dalam pasal 7 ayat (1), yang menjelaskan fungsi utamanya sebagai berikut:

- a. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- c. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat,
- d. Pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

Pembiayaan untuk badan amil zakat nasional diatur oleh pasal 30, yang mengatur bahwa operasionalnya didukung oleh anggaran pendapatan dan belanja negara serta hak amil. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 membahas tentang pengelolaan zakat dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan zakat. Tujuan akhir dari undang-undang ini adalah untuk memaksimalkan manfaat zakat dalam rangka memajukan kesejahteraan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, akan dibahas beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat, sebagai upaya untuk memberikan gambaran yang lebih luas mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan menyoroti kontribusi penelitian ini dalam mengisi kekosongan literatur yang ada.

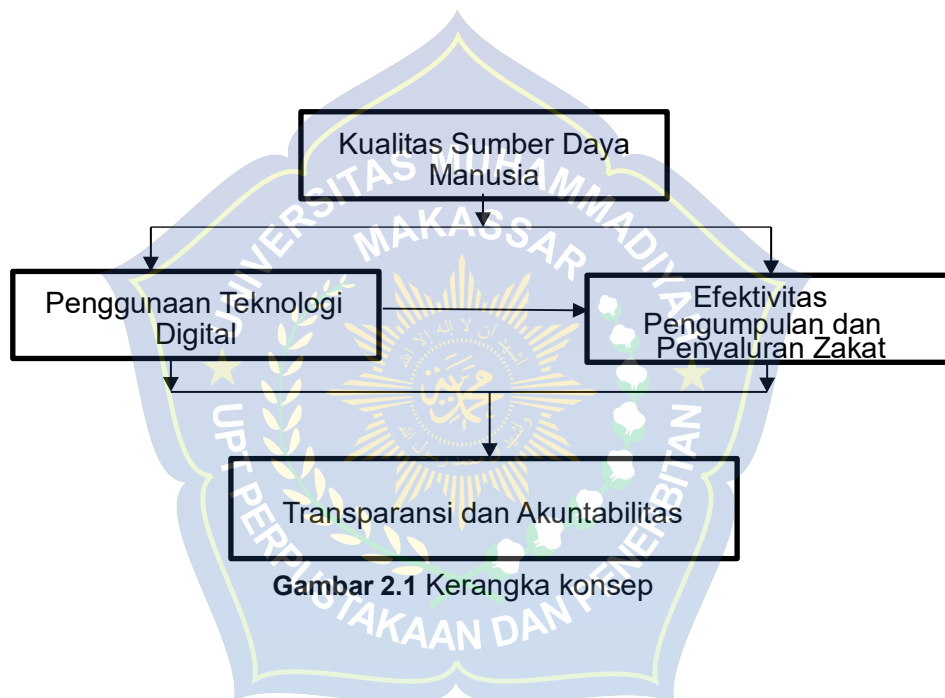
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Makkulasse dan Sari (2018), Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTKIN),	kualitatif	Sistem manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam selaras dengan prinsip-prinsip syariah dalam standar operasional prosedur (SOP), namun belum efektif diterapkan dalam praktiknya.
2	Renya Rosari, Pandu Adi Cakranegara (2022), Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi	Kualitatif	Pelaksanaan program BUMDes menghadapi tantangan besar, terutama dalam pengelolaan keuangan. Diperlukan peningkatan sumber daya manusia melalui sosialisasi aplikasi digital. Terdapat progres peningkatan tiap tahun karena adanya komitmen terhadap inovasi.
3	Mukhlison Effendi dan Sulistyorini (2021), Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam	Kualitatif	Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Pendidikan dianggap sebagai salah satu upaya utama dalam pengembangan sumber daya manusia, mengingat pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan faktor kunci dalam pembangunan.
4	Hilmiatu Sahla & Dian Wahyuni (2019), <i>Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Zakat Profesi di BAZNAS Kabupaten Asahan</i>	Kualitatif	Fungsi manajemen belum berjalan optimal, terutama dalam aspek pengawasan karena ketiadaan dewan pengawas independen. Hal ini menghambat optimalisasi struktural dalam pengelolaan zakat.

5	Kodrat Alam, Eko Handoyo (2023), <i>Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan</i>	Kualitatif	Pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan meningkatkan komitmen spiritual, produktivitas, kreativitas, dan intelektualitas tenaga pendidik.
6	Siti Marwiyah (2020), <i>Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah</i>	Kuantitatif	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama melalui pelatihan dan pemberdayaan kompetensi teknis.
7	Anang Wahyudi (2019), <i>Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Publik</i>	Kualitatif	Implementasi teknologi informasi mendukung efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, namun masih terkendala kurangnya kesiapan sumber daya manusia dalam penguasaan aplikasi digital.
8	Dewi Lestari (2021), <i>Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi di Lembaga Nirlaba</i>	Kualitatif	Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terbukti meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme pengelola lembaga.
9	Ahmad Fauzi (2022), <i>Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di BAZNAS Provinsi Jawa Tengah</i>	Kualitatif	Program pelatihan secara umum efektif meningkatkan kemampuan teknis dan pemahaman syariah amal zakat, namun monitoring pasca pelatihan masih kurang optimal.
10	Yuliana dan Dwi Rahmawati (2023), <i>Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Zakat</i>	Kualitatif	Implementasi manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana zakat melalui penguatan kapasitas personal dan sistem pengawasan internal.

C. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep menurut Sugiyono, 2019 merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konsep berfungsi untuk menggambarkan hubungan logis antar variabel dalam suatu penelitian dan membantu peneliti menyusun arah serta fokus kajian.



Gambar 2.1 Kerangka konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan maka dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat deskriptif, dan hasil penelitian menekankan pada makna daripada generalisasi.

Kemudian Moleong (2017) menyimpulkan bahwa penelitian kualitatif tujuannya adalah untuk memahami secara komprehensif fenomena yang terjadi pada subjek penelitian, seperti pengamatan, perilaku, motivasi, aktivitas, dan mendeskripsikannya dalam bentuk kata dan bahasa dalam konteks ilmiah khusus dan menggunakan metode ilmiah.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang mempengaruhi efektivitas pengumpulan zakat. Adapun beberapa aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi manajemen sumber daya manusia

Penelitian akan menelaah strategi yang diterapkan badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dalam manajemen sumber daya manusia , meliputi proses rekrutmen, pengembangan, pelatihan, dan pemberdayaan

pegawai yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dana zakat, sehingga dapat mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia

Fokus lainnya adalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja, yang semuanya berperan dalam menentukan efektivitas pengumpulan zakat.

3. Hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia

Penelitian ini juga akan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, baik dari sisi internal maupun eksternal.

4. Rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia

Fokus terakhir adalah untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga pengumpulan dana zakat dapat berjalan lebih optimal.

C. Situs dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang Jl.Jenderal Sudirman No 08 , Provinsi Sulawesi Selatan. Badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dipilih sebagai situs penelitian karena merupakan lembaga yang secara khusus menangani pengelolaan zakat di wilayah tersebut dan memiliki peran penting

dalam pengumpulan serta distribusi zakat bagi masyarakat lokal. Waktu penelitian dijadwalkan berlangsung selama 2 bulan, yaitu dari Februari 2025 hingga Maret 2025, yang mencakup tahapan pengumpulan data, wawancara dengan pihak terkait, dan analisis hasil penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan dikelompokkan berdasarkan sumbernya, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama di lapangan (Indrianto, 2018). Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang terkait di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang, seperti pengurus, staf, serta para pelaksana lapangan yang memahami tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan zakat. Data ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengumpulan zakat di daerah tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian (Indrianto dalam Supriyanto & Maharani, 2013). Data sekunder biasanya berupa hasil dokumentasi, statistik, maupun informasi yang telah dipublikasikan sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan survei, majalah, surat kabar, dan dokumen resmi. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti laporan tahunan badan amil zakat nasional, dokumen resmi terkait pengelolaan zakat, artikel

akademik, penelitian terdahulu, serta literatur yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan zakat. Data ini akan membantu memperkuat dan memberikan konteks terhadap analisis yang dilakukan dalam penelitian.

E. Informan

Informan berfungsi sebagai sumber informasi yang berharga dalam penelitian model kualitatif, yang secara khusus dipilih karena kemampuan mereka untuk memberikan wawasan yang relevan tentang fenomena atau masalah tertentu yang sedang dieksplorasi. Dalam konteks ini, informan pada dasarnya adalah peserta penelitian yang dapat menawarkan pengetahuan berharga tentang topik atau tantangan yang dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informan biasanya dikategorikan menjadi tiga jenis: informan kunci, informan utama, dan informan pendukung.

Tabel 3.2 informan

NO	INFORMAN	KATEGORI
1	Ketua Baznas	Kunci
2	Staf keuangan Baznas	Utama
3	Divisi pendistribusian dan pendayagunaan	Utama
4	Divisi pengumpulan badan amil zakat	Utama
5	Masyarakat pembayar zakat (Muzakki)	Pendukung
6	Masyarakat penerima Zakat (Mustahik)	Pendukung

Penelitian kualitatif tidak menetapkan persyaratan ukuran sampel minimum (sample size). Umumnya penelitian kualitatif menggunakan sampel kecil. Dalam beberapa kasus, satu informan mungkin cukup. Namun, ada dua kriteria utama yang harus dipertimbangkan ketika menentukan jumlah

informan yang sesuai: kecukupan dan kesesuaian (Martha dan Sudarti Kresno, 2017). Dalam menentukan informan penelitian pada penelitian kualitatif sepenuhnya ditentukan oleh peneliti, sehingga Patton menyebutkan istilah tersebut dengan sebutan *purposeful sampling*, yaitu memilih kasus yang informatif (*informationrich cases*) berdasarkan strategi dan tujuan yang telah ditetapkan peneliti, yang jumlahnya tergantung pada tujuan dan sumber daya studi (Michael Quinn Patton, 2002).

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data menggunakan metode utama:

1. Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan kepada pengurus badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dan para pegawai yang bertanggung jawab atas pengelolaan zakat. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menggali informasi terkait penerapan manajemen sumber daya manusia serta tantangan dan kendala yang dihadapi dalam pengumpulan zakat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan penelitian ini seperti laporan tahunan badan amil zakat nasional, kebijakan pengelolaan zakat, dan dokumen lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Data ini diharapkan dapat melengkapi informasi dari hasil wawancara.

3. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati atau meninjau langsung lokasi penelitian untuk memperoleh pemahaman yang jelas mengenai potensi yang dimiliki oleh badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang.

Teknik ini menjadi salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif. Observasi bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata dari suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

G. Metode Analisis Data

Analisis data melibatkan pendekatan sistematis untuk mencari dan menyusun informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini meliputi pengkategorian data, menjadi unit yang dapat dikelola, dan menyusunnya ke dalam pola yang dapat dikenali. Para peneliti kemudian memprioritaskan temuan yang signifikan dan menentukan aspek mana yang memerlukan studi lebih lanjut, yang pada akhirnya menarik kesimpulan yang jelas dan dapat dipahami oleh diri mereka sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2021). Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga proses ini saling terkait, baik sebelum maupun sesudah data dikumpulkan, sehingga membentuk pemahaman yang menyeluruh. Analisis data kualitatif merupakan proses yang berlangsung secara kesinambungan, berulang, dan terus-menerus, (Miles dan Michael Huberman 2014). Berikut penjelasan lebih rinci:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilah, dan memilih informasi utama, serta menekankan aspek yang dianggap paling penting untuk mengidentifikasi tema dan pola. Dengan mereduksi data, peneliti lebih mudah mengumpulkan informasi tambahan dan menemukannya kembali jika diperlukan.

Dalam penelitian ini, informasi diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, wawancara, serta dokumentasi. Selanjutnya, penulis menyusun data secara rinci, merangkum, dan memilih topik yang dianggap relevan dalam kajian kualitas manajemen sumber daya manusia dalam Pengumpulan zakat di badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang.

2. Penyajian Data

Setelah proses reduksi data, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif data disajikan dalam bentuk ringkasan, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (flowchart), dan bentuk visualisasi lainnya. Penyajian data ini bertujuan untuk membantu dalam memahami peristiwa yang terjadi serta merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

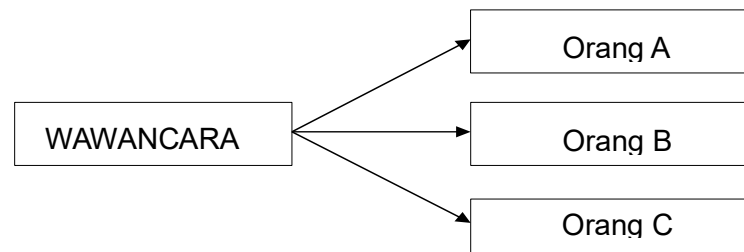
3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun, kesimpulan ini tetap bersifat sementara dan dapat berkembang lebih lanjut, mengingat penelitian kualitatif bersifat berkelanjutan dan dapat mengalami perubahan seiring dengan proses penelitian. Hal ini disebabkan oleh sifat dasar dari penelitian kualitatif yang fleksibel, terbuka terhadap perubahan, serta berkelanjutan sepanjang proses penelitian berlangsung.

H. Pengabsahan Data

Untuk menguji keabsahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi. Menurut sugiyono (2016), triangulasi ialah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber ialah mengumpulkan data dari

berbagai sumber yang berbeda tetapi menggunakan teknik yang sama. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Triangulasi sumber



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang

1. Gambaran Umum Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang merupakan salah satu wilayah administratif tingkat II yang berada di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten ini berlokasi di kota Enrekang, yang berjarak sekitar 236 kilometer ke arah utara dari kota Makassar. Wilayah ini didominasi oleh kawasan pegunungan dan dataran tinggi, dengan total luas sekitar 1.786,01 km² atau sekitar 2,86% dari keseluruhan luas provinsi Sulawesi Selatan.

Kabupaten Enrekang berbatasan langsung dengan beberapa daerah, yakni di utara dengan Kabupaten Tana Toraja, di selatan dengan Kabupaten Luwu, di timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), dan di barat dengan Kabupaten Pinrang. Secara geografis, kabupaten ini terletak di jalur tengah Trans Sulawesi dan dilalui oleh Jalan Strategis Nasional yang mendukung pariwisata menuju Tanah Toraja. Jumlah penduduk yang ada di kabupaten Enrekang pada tahun 2021 sebesar 227.520 jiwa, penduduk di Kabupaten Enrekang Sebagian besar memeluk agama islam. Posisi penting dalam pengembangan wilayah Sulawesi Selatan, sebagaimana tercantum dalam rencana tata ruang provinsi sebagai kawasan unggulan untuk budidaya tanaman hortikultura dan kopi. Administratifnya terdiri dari 12 kecamatan, 112 desa, dan 17 kelurahan.

Tabel 4.1

Luas daerah menurut kecamatan di Kabupaten Enrekang

NO	KECAMATAN	LUAS AREA (KM)	Persentase terhadap area luas Enrekang(%)
1	Maiwa	392,87	21,99
2	Bungin	236,84	13,26
3	Enrekang	291,19	16,30
4	Cendana	91,01	5,10
5	Baraka	159,15	8,91
6	Buntu Batu	126,15	7,09
7	Anggeraja	125,34	7,02
8	Alla	36,66	1,94
9	Curio	178,51	9,99
10	Masalle	68,35	3,83
11	Baroko	41,08	2,30
12	Malua	41,31	2,29
	Total	1.786,01	100

Penduduk Kabupaten Enrekang berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2022 adalah 231.12 ribu jiwa, dengan pertumbuhan penduduk sebesar 0,80%. Rasio jenis kelamin tahun 2020 penduduk laki-laki terhadap perempuan sebesar 104,09 distribusi penduduk menurut kecamatan menunjukkan bahwa yang paling banyak penduduknya adalah kecamatan Enrekang sekitar 15,95% dari total penduduk kabupaten Enrekang. Sedangkan wilayah yang paling sedikit adalah kecamatan

Bungin 2,18%, untuk kepadatan penduduk ditahun 2018 kecamatan Alla yang paling tinggi kemudian yang paling rendah adalah kecamatan Bungin. Informasi ini menunjukkan adanya ketimpangan distribusi jumlah dan kepadatan penduduk antara kecamatan di wilayah kabupaten Enrekang yang dapat menjadi pertimbangan penting dalam penyusunan kebijakan pembangunan dan pelayanan publik.

2. Visi Misi Kabupaten Enrekang

a. Visi

“Mewujudkan Kabupaten Enrekang maju, aman, Sejahtera (EMAS) yang berkelanjutan dan religious”

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur pelayanan public, meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang berdaya saing, penguasa teknologi, bermoral dan beriman serta bertaqwa.
- 2) Mewujudkan tata Kelola dalam pemerintahan yang baik dan disertai dengan adanya jaminan rasa aman dalam menjalani berbagai aktivitas kehidupan Masyarakat tanpa adanya diskriminasi gender.
- 3) Meningkatkan skala usaha ekonomi pada kerakyatan dan mempunyai pendapatan Masyarakat yang berbasis agribisnis dan agroindustry.
- 4) Meningkatkan perekonomian daerah melalui pengelolaan sumber daya alam secara optimal dan berwawan lingkungan.

3. Sejarah singkat pengelolaan zakat nasional di Kabupaten Enrekang

Pengelolaan zakat secara formal di kabupaten Enrekang dimulai pada 21 Agustus 2009, ketika Bupati Enrekang saat itu, H. La Tinro La Tunrung, menerbitkan Surat Keputusan Nomor 291/KEP/VI/2009 tentang pengangkatan pengurus badan amil zakat Kabupaten Enrekang untuk periode 2009–2012. Keputusan tersebut merupakan tindak lanjut dari musyawarah yang melibatkan tokoh agama, tokoh masyarakat, cendekiawan, ulama, kalangan profesional, perwakilan pemerintah daerah, dan pengurus badan amil zakat sebelumnya, yang diselenggarakan pada 13 Juli 2009. Selain itu, kepala kantor departemen agama Kabupaten Enrekang juga mengajukan usulan melalui surat resmi bernomor Kd. 21.20/7/BA.03/2/753/2009 tertanggal 18 Juli 2009, mengenai pembentukan pengurus badan amil zakat masa jabatan 2009 – 2012.

Berikut adalah struktur organisasi badan amil zakat Kabupaten Enrekang untuk periode tahun 2009–2012 :

a. Dewan Pertimbangan

- 1) Ketua : Bupati Enrekang
- 2) Wakil Ketua : Kepala Kantor Departemen Agama Enrekang
- 3) Sekretaris : Sekretaris Daerah Kabupaten Enrekang
- 4) Wakil Sekretaris : Ketua Pengadilan Agama Enrekang

b. Komisi Pengawas

- 1) Ketua : Pimpinan Bank Sulsel Cabang Enrekang
- 2) Wakil Ketua : Drs. H.Achmad Mada Ali
- 3) Sekretaris : H. Syahfruddin Shofi Mas'ud, SH
- 4) Wakil Sekretaris : Drs. Pasuloi Damus

c. Bada Pelaksana

- 1) Ketua : H.M. Amin Palmansyah, SH.,MM
- 2) Wakil Ketua : Drs. H. Muslimin Bando, M.Pd & Drs. H.Kamaruddin SL,M.Ag
- 3) Sekretaris : Drs.Lamir Dacing, M.Si & Amiruddi,S.Pd.I
- 4) Bendahara : Sanafiah,S.Ag
- 5) Wakil Bendahara : Rugayyah, S.Ag

Keputusan Bupati ini semula berlaku hingga tahun 2012, namun kemudian diperpanjang hingga 2015. Pada masa kepemimpinan Bupati H. Muslimin Bando, M.Pd, dilakukan restrukturisasi dengan membentuk badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang. Hal ini diwujudkan melalui SK Bupati Enrekang Nomor : 479/KEP/X/2015 tentang pembentukan panitia seleksi calon pimpinan BAZNAS periode 2015–2019.

Pada 19 Februari 2016, Bupati mengeluarkan SK Nomor : 64/KEP/II/2016 terkait pengangkatan pengurus badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang periode 2016–2021. Pengangkatan ini mempertimbangkan SK BAZNAS Pusat Nomor : 059/BP/BAZNAS/II/2016 dan berita acara panitia seleksi Nomor : 06/PANSEL BAZNASKABEK/II/2016.

Berikut merupakan struktur pengurus BAZNAS Kabupaten Enrekang 2016–2021 :

a. Dewan Pertimbangan

- 1) Bupati Enrekang
- 2) Kepala Kementerian Agama Kabupaten Enrekang
- 3) Ketua MUI Kabupaten Enrekang

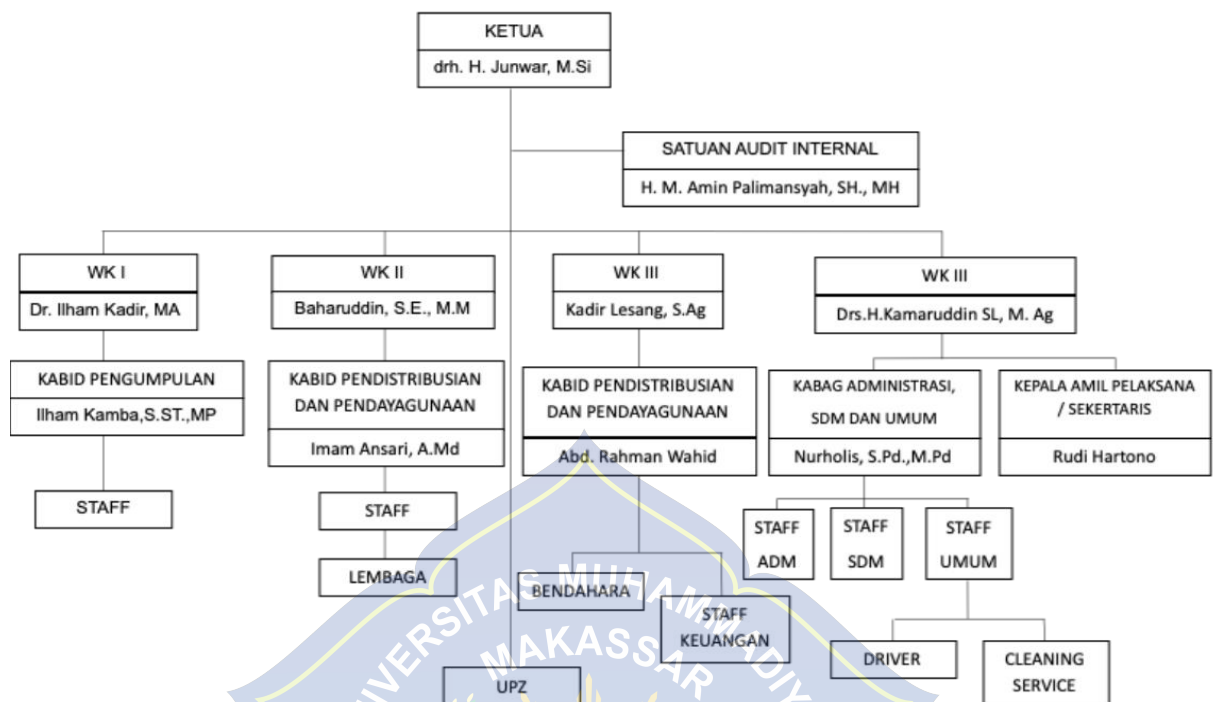
b. Komisi Pengawas

- 1) Pimpinan Bank Sulselbar Cabang Enrekang
- 2) Drs. H. Syawal Sitonda, MM Haming, SH
- 3) Drs. H. Dahaling Laogi
- 4) Drs. Mardan

c. Pimpinan BAZNAS Kabupaten Enrekang

- 1) Ketua: Ir. Mursyid Saleh Malappa
- 2) Satuan Audit Internal : Al Furqan Akbar Syah, S.E., Ak.
- 3) Wakil Ketua I : Baharuddin, SE.
- 4) Wakil Ketua II : Kadir Lesang, S.Ag.
- 5) Wakil Ketua III : Basruddin, S.S.
- 6) Wakil Ketua IV : Ilham Kadir, MA

Masa jabatan kepengurusan ini berakhir pada 8 Maret 2021. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Enrekang mulai membuka proses seleksi untuk pimpinan badan amil zakat nasional periode berikutnya. SK Bupati Nomor 19/KEP/1/2021 menetapkan panitia seleksi untuk periode 2021–2026. Struktur Pengurus badana amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang 2021–2026.



Gambar 2.3 Struktur organisasi

a. Pimpinan BAZNAS Kabupaten Enrekang

- 1) Ketua : drh. H. Junwar, M.Si
- 2) Satuan Audit Internal : H. M. Amin Palimansyah, SH., MH
- 3) Wakil Ketua I : Dr. Ilham Kadir, MA
- 4) Wakil Ketua II : Baharuddin, S.E., M.M
- 5) Wakil Ketua III : Kadir Lesang, S.Ag
- 6) Wakil Ketua IV : Drs.H.Kamaruddin SL, M. Ag
- 7) Kabid Pengumpulan : Ilham Kamba, S.ST.,MP
- 8) Kabid Pendistribusian & Pendayagunaan : Imam Ansari, A.Md
- 9) Kabag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan : Abd. Rahman Wahid
- 10) Kabag Administrasi SDM & Umum : Nur Holis, S.Pd.I ., M.Pd
- 11) Kepala Amil Pelaksana atau Sekretris : Rudi Hartono

b. Tim Seleksi

- 1) Ketua : Dr. H. Baba
- 2) Wakil Ketua : Abd Kadir
- 3) Sekretaris : H. Syawal
- 4) Wakil Sekretaris : Indrawati

c. Tim Ahli

- 1) Prof. Ambo Asse
- 2) Prof. Arifuddin Ahmad
- 3) Dr. Ahmad
- 4) Dr. Sulkarnain Kara
- 5) H. Amir Mustafa

4. Visi dan Misi Baznas Kabupaten Enrekang

a. Visi

“Menjadi Kabupaten Muzaki”

- 1) Pusat zakat : koordinator seluruh unit pengumpulan zakat Kabupaten Enrekang dan lembaga amil zakat yang resmi
- 2) Kompeten : mampu menjalankan amanahnya secara professional sesuai syariah serta berbasis teknologi informasi untuk melakukan integrasi data muzaki, mustahik, program penghimpunan, program penyaluran, pelaporan dan publikasi
- 3) Terpercaya : menjadi lembaga zakat yang dapat dipercaya dalam pengelolaan zakat.
- 4) Berzakat dengan benar : berzakat melalui amil sesuai syariah.
- 5) Indonesia berkah : sesuai tujuan zakat yaitu kesejahteraan dan keberkahan hidup bagi muzaki dan mustahik.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut dapat ditempuh melalui 7 (tujuh) misi BAZNAS Kabupaten Enrekang sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan kompetensi lembaga dan pengelola zakat sehingga menjadi lembaga pilihan utama umat;
- 2) Membangun pusat rujukan zakat tingkat pengelolaan nasional untuk tata kelola, aspek syariah, inovasi program, dan pusat data zakat bagi seluruh pengelola zakat;
- 3) Mengembangkan kapabilitas pengelolaan zakat berbasis teknologi modern sehingga terwujud pelayanan zakat yang transparan, efektif, dan efisien;
- 4) Menjalankan pengelolaan yang amanah sehingga mendapat kepercayaan dari masyarakat;
- 5) Memberikan pelayanan bagi muzaki untuk menunaikan zakat dengan benar sesuai syari'ah;
- 6) Mengembangkan pelayanan dan program pemberdayaan untuk meningkatkan kesejahteraan mustahik; dan
- 7) Mensinergikan seluruh potensi dan kekuatan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) zakat untuk memberdayakan umat.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Informan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara mendalam kepada informan kunci yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang. Pemilihan informan menggunakan

teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan secara sengaja berdasarkan posisi strategis dan pengetahuan mendalam mereka mengenai sistem kerja dan manajemen sumber daya manusia lembaga.

Berdasarkan pra-riset dan koordinasi awal, peneliti menetapkan tiga orang informan sebagai sumber utama data lapangan, yaitu :

- a. drh. H. Junwar, M.Si (Informan 1), menjabat sebagai Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang sejak ± tahun 2019. Beliau bertanggung jawab penuh terhadap pengambilan keputusan strategis, termasuk dalam proses perencanaan dan evaluasi sumber daya manusia. Wawancara dilakukan pada tanggal 15 Februari 2025 di Kantor BAZNAS. Pribadi beliau dikenal hangat, tegas, dan komunikatif. Latar belakang pendidikannya adalah Dokter Hewan (drh) dan Magister Ilmu Sains. Sebelum menjabat di BAZNAS, beliau aktif dalam berbagai organisasi sosial dan keagamaan di wilayah Enrekang.
- b. Kadir Laesang, S.Ag (Informan 2), adalah staf bagian keuangan di BAZNAS Kabupaten Enrekang. Beliau telah bekerja selama ± 4 tahun dan bertanggung jawab dalam pencatatan keuangan, pengelolaan kas, dan pembuatan laporan keuangan bulanan. Wawancara dilakukan di ruang keuangan BAZNAS pada 15 Februari 2025. Kadir dikenal sebagai sosok yang teliti, rajin, dan senang belajar hal-hal baru, termasuk pelatihan daring. Ia merupakan lulusan Sarjana Agama dan pernah mengikuti pelatihan keuangan dari BAZNAS Provinsi.

c. Ilham Kadir, MA (Informan 3), menjabat sebagai Wakil Ketua I sekaligus bagian dari tim pengumpulan zakat di BAZNAS Kabupaten Enrekang. Dengan pengalaman \pm 5 tahun, beliau aktif dalam edukasi zakat kepada masyarakat dan pengembangan metode penghimpunan dana secara langsung maupun digital. Wawancara dilakukan di lapangan pada tanggal 27 Maret 2025. Ilham Kadir merupakan lulusan Magister Agama dan dikenal sebagai pribadi komunikatif, aktif di lapangan, dan memiliki motivasi tinggi dalam meningkatkan partisipasi zakat masyarakat. Ia juga terlibat dalam pengembangan konten edukasi melalui media sosial lembaga.

2. Data implementasi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang

Penelitian ini dilakukan di badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Fokus dari penelitian ini adalah pada penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana praktik-praktik tersebut telah diterapkan dan seberapa besar kontribusinya terhadap efektivitas pengumpulan dana zakat di wilayah tersebut.

Keempat fungsi manajemen tersebut telah diimplementasikan oleh badan amil zakat nasional Kabupaten Enrekang dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Meskipun pelaksanaannya masih sederhana dan belum sepenuhnya berbasis sistem formal, namun secara umum keempat fungsi tersebut telah dijalankan dengan cukup baik dan

konsisten. Hal ini tercermin dari adanya pembagian tugas yang jelas, pelibatan pimpinan dalam pembinaan, serta evaluasi kerja yang dilakukan secara rutin.

Lembaga pengelola zakat yang berkualitas harus mampu mengelola zakat dengan efektif dan efisien. Program-program penyaluran zakat harus benar-benar menyentuh mustahik dan memberikan manfaat yang nyata bagi mereka. Lembaga pengelolah zakat juga harus responsif terhadap kebutuhan mustahik, muzakki, dan lingkungan sekitarnya. Hal ini mendorong amil zakat untu bersikap proaktif, antisipatif, inovatif dan kreatif, bukan hanya bersikap pasif dan reaktif terhadap fenomena sosial yang terjadi. Selain itu, seluruh anggota organisasi pengelola zakat harus memahami dengan baik syariat dan seluk beluk zakat agar pengelolaan zakat tetap berada dalam koridor hukum islam, sejalan dengan asas-asas pengelolaan zakat.

Potensi Zakat yang dimiliki Kabupaten Enrekang juga sangat besar. Apalagi sejak tahun 2021 bapak Bupati Muslimin Bando mencetuskan pemotongan gaji PNS (payroll system sebanyak 2.5 di lingkup pemerintah Kabupaten Enrekang sebagai zakat penghasil untuk selanjutnya diolah oleh BAZNAS Enrekang. Menurut Baharuddin, salah satu Komisioner Baznas Enrekang pada tahun 2022 Baznas Enrekang mwngumpulkan zakat sebanyak 3,5 Miliar hanya dari zakat penghasilan PNS sebesar 2,5%. Itu belum termasuk pegawai non PNS, pedagang, badan usaha dan lain-lain. Begitupun dengan zakat pertanian yang merupakan salah satu sumber yang paling besar karena sebagian besar mata pencaharian masyarakat di Kabupaten Enrekang adalah bertani.

Tabel 4.2

Data dana zakat yang terkumpul

Tahun	2022	2023	2024
Pengumpulan	9.523.739.251	9.969.963.869	10.476.156.768

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa penghimpunan zakat di Kabupaten Enrekang mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2022 jumlah dana zakat yang dihimpun mencapai 9.523.739.251 sedangkan pada tahun 2023 mencapai 9.969.869 dan pada tahun 2024 mencapai 10.476.156.768. Peningkatan ini mencerminkan pertumbuhan kesadaran masyarakat dalam menunaikan zakat melalui BAZNAS yang dapat mendorong optimalisasi distribusi penyaluran zakat untuk membantu masyarakat yang membutuhkan.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menetapkan kualifikasi yang sesuai. Di badan amal zakat nasional Kabupaten Enrekang, proses ini dilakukan secara informal melalui diskusi internal.

Hasil wawancara dengan Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang :

“Proses perekrutan di sini memang masih bersifat internal, biasanya dari relasi yang sudah dikenal atau sudah aktif terlibat sebelumnya. Kami belum menerapkan sistem rekrutmen terbuka seperti tes seleksi atau wawancara terbuka. Biasanya kalo lagi butuh pegawai baru kami diskusikan dulu sama bagian lain. Standar minimalnya harus lulusan SMA atau sederajat, dan kalau bisa punya kemampuan komunikasi yang baik karena kita sering turun langsung ke masyarakat.”

(Junwar, wawancara 15 Februari 2025).

Dari pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan dalam rekrutmen sumber daya manusia masih belum terstruktur secara formal. Hal ini menunjukkan perlunya penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas agar proses seleksi lebih objektif dan dapat menjaring sumber daya manusia yang lebih profesional (Hasibuan, 2016). Perencanaan merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Seperti yang diungkapkan oleh Hasrianti, 2024 bahwa pihak lembaga melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja sebelum menentukan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses seperti ini menjadi model perencanaan yang ideal.

b. Pengorganisasian sumber daya manusia

Pengorganisasian di BAZNAS Kabupaten Enrekang dilakukan dengan membagi tugas berdasarkan bidang kerja dan kemampuan individu. Setiap staf ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian masing-masing.

Hasil wawancara dengan Kadir Lesang yang merupakan staf keuangan adalah sebagai berikut :

“Struktur kerja kita sudah cukup rapi. Jadi masing-masing bagian tahu tugasnya. Saya, misalnya, khusus pegang keuangan zakat, infak, dan sedekah. Biasanya yang kerja di bagian keuangan itu minimal ngerti pembukuan dasar, supaya laporan bisa sesuai standar.”

(Kadir Lesang, Wawancara 15 Februari 2025)

Dalam pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Struktur organisasi telah diterapkan dengan baik, namun belum semua staf memiliki latar belakang profesional atau pelatihan teknis sesuai bidang tugasnya.

c. Pelaksanaan sumber daya manusia

Pelaksanaan tugas sumber daya manusia dipimpin langsung oleh pimpinan badan amil zakat nasional dan didukung dengan kerja tim. Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif dan menekankan semangat kerja sama.

Hasil wawancara dengan Junwar, selaku Ketua BAZNAS :

“Saya biasanya ikut dalam proses seleksi SDM, karena saya ingin memastikan orang yang direkrut itu benar-benar punya semangat untuk melayani. Kami juga berusaha membangun kedekatan, misalnya dengan mengadakan pengajian atau kegiatan bersama supaya semangat kerja tim tetap terjaga.”
(Junwar, wawancara 20 Februari 2025).

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa pelaksanaan sumber daya manusia di BAZNAS mengutamakan kedekatan antarstaf dan dukungan langsung dari pimpinan dalam menjalankan tugas di lapangan.

d. Pengawasan dan Evaluasi

Proses pengawasan dilakukan melalui evaluasi rutin setiap bulan, di mana masing-masing bagian diwajibkan menyampaikan laporan perkembangan kegiatan.

Hasil wawancara dengan Junwar :

“Kami biasanya adakan rapat evaluasi sebulan sekali. Semua bagian diminta laporkan progresnya. Kalau ada kendala, kita cari solusinya bareng-bareng. Saya juga suka cek langsung ke lapangan supaya tahu kondisi sebenarnya.”
(Junwar, wawancara 20 Maret 2025).

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa BAZNAS Kabupaten Enrekang telah menerapkan pola pengawasan internal, meskipun sistem evaluasi kinerja berbasis indikator objektif masih belum tersedia secara formal.

Tabel 4.3

Pengumpulan zakat Kabupaten Enrekang 2024

NO	Jenis Laporan	Jumlah
1	Keuangan penerimaan zakat	10.476.156.768
2	Pendistribusian zakat	7.727.570.885
3	Jumlah muzaki	3.541 orang
4	Jumlah mustahik	635 orang
5	UPZ Kecamatan	12 laporan
6	UPZ Desa	678 laporan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat jumlah penerimaan zakat di Kabupaten Enrekang berdasarkan laporan sebesar Rp 10.476.156.768 dengan jumlah pendistribusian zakat sebesar Rp 7.727.570.885 yang diperoleh dari muzakki sejumlah 2.541 orang pada tahun 2024 hal ini mengalami penurunan dari tahun lalu yang berjumlah 2.871 orang, hal ini terjadi karena sebagian besar dari mereka adalah para PNS dan mereka tidak lagi berdomisili atau bertugas di wilayah Kabupaten Enrekang atau dipindah tugaskan ke daerah atau wilayah lain. Selanjutnya untuk memperoleh informasi mengenai laporan keuangan yang dipublikasikan kepada masyarakat.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM

a. Keterampilan Teknologi

Pemahaman dan keterampilan staf terhadap teknologi digital menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan zakat di BAZNAS Kabupaten Enrekang. Meskipun sebagian staf telah terbiasa menggunakan perangkat lunak dasar seperti Microsoft Excel dan

Google Form untuk kebutuhan administratif dan pelaporan, penguasaan terhadap aplikasi khusus zakat yang berbasis digital masih tergolong rendah. Hal ini disampaikan oleh Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang yang menyatakan bahwa :

*“Sebagian staf kami sudah bisa menggunakan aplikasi pengelolaan data seperti Excel dan sistem input laporan keuangan digital. Tapi kalau soal aplikasi khusus zakat berbasis online, belum semuanya menguasai dengan baik.”
(Junwar, Wawancara 27 Maret 2025)*

Kondisi ini menunjukkan bahwa belum meratanya kemampuan teknologi di kalangan staf berdampak langsung pada efisiensi kerja, terutama dalam hal penginputan dan pelaporan data zakat berbasis sistem digital. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang efektivitas kerja staf dan optimalisasi pengumpulan zakat.

b. Motivasi dan Insentif

Motivasi kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Enrekang sebagian besar didorong oleh nilai-nilai keagamaan dan semangat pengabdian kepada masyarakat. Hal ini mencerminkan bahwa orientasi sosial dan spiritual masih menjadi faktor dominan dalam membentuk etos kerja para staf. Namun demikian, pemberian insentif yang masih terbatas dinilai belum cukup untuk mendorong peningkatan produktivitas secara maksimal. Salah seorang staf bagian pengumpulan zakat menyampaikan bahwa :

*“Kami kerja karena ingin bantu sesama. Tapi kalau insentif, ya tergantung kondisi keuangan lembaga.”
(Ilham Kadir, Wawancara 27 Maret 2025)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, keterbatasan dana operasional yang berdampak pada insentif dapat menjadi faktor penghambat dalam memacu kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem penghargaan dan insentif perlu dirancang lebih baik untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap lembaga.

c. Lingkungan dan Fasilitas Kerja

Kondisi lingkungan kerja di BAZNAS Kabupaten Enrekang dinilai cukup kondusif dari sisi sosial, di mana terjalin kerja sama dan hubungan interpersonal yang baik antarstaf. Namun demikian, keterbatasan sarana prasarana seperti komputer dan jaringan internet yang stabil masih menjadi kendala teknis yang berpengaruh terhadap kelancaran tugas harian. Salah seorang staf bagian keuangan menyampaikan bahwa :

“Koneksi internet kadang lambat. Tidak semua staf mahir, sehingga diperlukan kerja sama antar pegawai untuk saling membantu menyelesaikan tugas-tugas harian.” (Kadir Lesang, Wawancara 27 Maret 2025)

Dari keterangan tersebut menggambarkan bahwa keterbatasan fasilitas tidak hanya memperlambat proses kerja, tetapi juga menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas infrastruktur teknologi perlu menjadi prioritas dalam mendukung efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan kapasitas infrastruktur teknologi informasi serta pelatihan bagi pegawai menjadi aspek yang perlu diprioritaskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

C. Analisis dan Interpretasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan, serta mengelola individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Proses ini mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan penempatan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, manajemen karir, kompensasi, penilaian kinerja, pembentukan tim, hingga tahapan pensiun.

Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Ndraha, bakat adalah individu yang siap dan bersedia memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan bersama dalam organisasi.

Manajemen merupakan unsur penting dalam organisasi karena menjadi pondasi dalam menata dan membimbing jalannya organisasi agar struktur dan fungsi di dalamnya berjalan secara efektif. Proses manajemen meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan.

a. Perencanaan (*Planning*)

George R. Terry menyebutkan bahwa perencanaan merupakan aktivitas pengambilan keputusan berdasarkan fakta serta pembuatan proyeksi yang menggambarkan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, perencanaan sumber daya manusia di badan amal zakat nasional Kabupaten Enrekang dilakukan melalui rapat internal pengurus.

Perencanaan ini masih bersifat informal, tanpa sistem seleksi terbuka, dan lebih banyak mengandalkan rekomendasi dari relasi atau pihak yang telah lama terlibat dalam kegiatan badan amil zakat nasional. Pengelolaannya belum dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Persoalan mendasar terletak pada proses rekrutmen yang masih bersifat tertutup, kondisi ini berdampak pada rendahnya standar profesionalisme sumber daya manusia yang tersedia (Hasibuan, 2016).

b. Pengorganisasian SDM

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang telah menunjukkan upaya yang cukup baik dalam menerapkan proses pengorganisasian sumber daya manusia di lingkup kerjanya. Pengorganisasian tersebut tampak melalui sistem pembagian tugas yang jelas dan terstruktur, di mana setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang disesuaikan dengan bidang atau unit kerja masing-masing.

Penempatan personal dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta keterampilan teknis yang dimiliki oleh setiap individu. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal dan efisien sesuai dengan kompetensi pegawai. Praktik ini juga mencerminkan upaya badan amil zakat nasional untuk menciptakan struktur kerja yang tertib dan profesional, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan tenaga yang benar-benar sesuai secara akademik maupun praktis. Informasi ini juga diperkuat oleh pernyataan salah satu staf keuangan badan amil zakat nasional, Kadir Lesang, yang mengungkapkan bahwa setiap pegawai telah memiliki peran yang cukup spesifik dan terarah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek pengorganisasian sumber daya manusia di badan amil zakat nasional

Kabupaten Enrekang telah dilaksanakan secara fungsional dan relevan dengan kebutuhan operasional lembaga.

Menurut George R. Terry, pengorganisasian mencakup pengelompokan dan penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang sesuai. Dalam konteks ini, pengorganisasian di badan amal zakat nasional telah sejalan dengan prinsip tersebut, meskipun belum sepenuhnya berbasis sistem merit atau seleksi terbuka. Kelebihan yang dimiliki adalah fleksibilitas dan kekompakan tim kerja, namun perlu adanya struktur organisasi yang terdokumentasi dan dikaji ulang secara periodik untuk memastikan efektivitas pembagian kerja dan akuntabilitas tiap bidang.

Meskipun demikian, sistem yang diterapkan belum sepenuhnya dilakukan secara menyeluruh atau menggunakan metode seleksi terbuka dan kompetitif dalam penempatan sumber daya manusia. Salah satu keunggulan dari sistem yang diterapkan saat ini adalah adanya fleksibilitas dalam pembagian tugas serta kekompakan yang terjalin di antara anggota tim kerja, yang mendukung kelancaran aktivitas operasional lembaga. Namun demikian, untuk meningkatkan efektivitas kerja serta akuntabilitas di setiap unit atau bidang kerja, diperlukan adanya struktur organisasi yang tidak hanya terdokumentasi secara formal, tetapi juga dikaji dan dievaluasi ini penting guna memastikan bahwa pembagian tugas tetap relevan dengan dinamika organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan yang terus berkembang.

c. Pelaksanaan SDM

Pelaksanaan tugas di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif, yang menekankan keterlibatan aktif seluruh unsur organisasi dalam setiap

tahapan kegiatan. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, melainkan juga berperan secara langsung dalam proses perekrutan sumber daya manusia, penyelenggaraan program pembinaan secara berkesinambungan, serta pelaksanaan pengawasan terhadap jalannya kegiatan operasional. Keterlibatan ini bertujuan membangun hubungan kerja yang harmonis serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

George R. Terry menyebutkan bahwa *actuating* atau penggerakan merupakan tahapan yang memerlukan kemampuan kepemimpinan dalam memotivasi anggota organisasi. Dalam hal ini, Junwar sebagai Ketua badan amil zakat nasional (BAZNAS) telah menjalankan fungsi tersebut dengan baik melalui keterlibatan langsung dan pembinaan berbasis nilai-nilai keagamaan.

Namun, belum adanya sistem *reward* dan *punishment* yang jelas serta minimnya pelatihan internal secara berkala menjadi hambatan dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas. Motivasi staf memang tinggi, namun tanpa dukungan pelatihan dan sistem insentif yang memadai.

d. Pengawasan dan Evaluasi SDM

Pengawasan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dilakukan melalui rapat evaluasi bulanan dan pelaporan kegiatan dari setiap bagian. Sistem pengawasan ini bersifat informal namun cukup rutin dilakukan. Evaluasi dilakukan bersama pimpinan dan seluruh staf untuk membahas capaian kerja serta kendala yang dihadapi.

Menurut Sudarmanto (2009), evaluasi kinerja yang efektif memerlukan indikator yang jelas dan terukur. Dalam konteks BAZNAS Kabupaten Enrekang, sistem evaluasi masih belum berbasis indikator

kuantitatif atau aplikasi evaluatif formal, sehingga penilaian kinerja masih subjektif dan berdasarkan laporan naratif. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun semangat monitoring sudah ada, lembaga masih membutuhkan sistem evaluasi berbasis kinerja yang lebih modern dan terintegrasi, termasuk pelatihan penggunaan aplikasi pengelolaan zakat dan laporan keuangan digital.

Ketiadaan sistem evaluasi kinerja yang baku dan berkelanjutan menjadi hambatan tersendiri. Padahal, sistem ini penting sebagai alat ukur produktivitas dan efektivitas pegawai. Di tengah berbagai keterbatasan tersebut, semangat kerja pegawai yang tinggi dan komitmen pimpinan tetap memberikan harapan untuk pengembangan ke arah yang lebih profesional dan modern (Sudarmanto, 2009).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi keterampilan dalam memanfaatkan teknologi digital, tingkat motivasi kerja, pemberian insentif, serta ketersediaan fasilitas kerja. Ketimpangan keterampilan teknologi antarstaf masih ditemukan, yang menjadi hambatan dalam penerapan sistem digitalisasi zakat secara menyeluruh. Kurangnya pelatihan rutin membuat beberapa staf tertinggal dalam penguasaan kompetensi teknis (Mulyadi, 2015; Prasetyo & Kusuma, 2020).

Hambatan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia bersumber dari aspek internal dan eksternal. Pada sisi internal, tantangan utama meliputi belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP), keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia, serta rendahnya literasi digital pegawai (Hasibuan, 2016). Di sisi eksternal, minimnya dukungan dari BAZNAS provinsi maupun pusat menjadi salah satu faktor yang

menghambat pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih maju dan modern (Badjuri, 2018). Upaya penguatan manajemen sumber daya manusia memerlukan strategi yang bersifat komprehensif dan berjangka panjang. Perlu dirancang sistem rekrutmen yang transparan dan selektif, pelaksanaan pelatihan secara rutin dan terjadwal, serta sistem evaluasi kinerja berbasis indikator yang objektif. Dukungan teknologi juga harus diperkuat, disertai dengan peningkatan kerja sama bersama BAZNAS tingkat provinsi dan pusat, guna mendukung efektivitas pengumpulan dan pengelolaan zakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di BAZNAS Kabupaten Enrekang, maka dapat disimpulkan :

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan telah dilaksanakan dengan cukup baik, meskipun belum seluruhnya mengikuti sistem yang formal dan terstruktur. Proses rekrutmen masih bersifat informal, pembagian tugas sudah sesuai bidang, pelaksanaan kerja berbasis kekeluargaan, dan pengawasan dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen SDM meliputi keterampilan teknologi digital yang belum merata di kalangan staf, keterbatasan insentif, serta fasilitas kerja yang kurang memadai. Kendala ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam proses penghimpunan zakat.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan di atas, maka disarankan:

1. BAZNAS Kabupaten Enrekang perlu menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan SDM secara formal, terutama dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kerja, agar pelaksanaan fungsi manajemen lebih sistematis dan profesional.

2. Untuk meningkatkan efektivitas pengumpulan zakat, disarankan agar :
- a. Menyelenggarakan pelatihan keterampilan digital secara berkala bagi staf.
 - b. Memberikan penghargaan atau kompensasi yang seimbang sesuai beban kerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.
 - c. Menyediakan fasilitas pendukung seperti perangkat komputer dan jaringan internet yang memadai agar pekerjaan lebih efisien dan terintegrasi secara digital.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). *Performance Analysis of Employees in Kesbangpol Office Kaur District*. Bima Journal (Business, Management, & Accounting Journal), 1(2), 97–104. <https://doi.org/10.37638/bima.1.2.97-104>
- Astuti, Zulfah, & Nurkidam. (2021). *Zakat Management System (Baznzs) In Improving The Welfare Of The Community Of Enrekang District*. Jurnal Kajian Manajemen Dakwah, 3(1), 2021.
- Badjuri, Ahmad. (2018). *Manajemen Zakat Modern : Strategi Pengelolaan Lembaga Zakat yang Efektif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Datu, A. R., Pasigai, M.A., & Soraya, Z. (2024). *Analysis of Work Motivation in Improving Employee Performance at the Makassar City Transportation Service*. International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA), 2(3)
- Fadila, N. S., Marhumi, S., Soraya, Z., Manajemen, J., & Muhammadiyah Makassar, U. (2024). Halaman | 11 *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi*. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hilmiatu, Sahla dan Dian Wahyuni. (2019). *Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Zakat Profesi pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Asahan*. Human Falah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v1i1.1205>
- Huda, M. (2012). *Pengelolaan Wakaf Dalam Respektif Fundraising (Studi tentang penggalangan wakaf pada Yayasan Hasyim Asy'ari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya)*. Kementerian Agama RI. Indonesian Journal of Educational Management, 2(1), 33–44
- Indrianto, N. , & S. B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma), 3. <https://doi.org/doi.org/jebma.v3n3.3122>
- Makkulasse, R., and N. I. Sari. 2018. *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)."* Dinamis: Journal of Islamic Management and Business
- Martha, E., & Sudarti Kresno. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Bidang Kesehatan (1st ed.)*. Rajawali Press.

- Michael Quinn Patton. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sagepublicationinc.
- Mulyadi, Dedi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyanto, P. R. (2023). *Analisis Implementasi Manajemen Organisasi Dalam Pengelolaan Dana Zakat Infak dan Sedekah (Studi Kasus Lazis Jateng Cabang Solo)*.
- Nurfalah, I., & Rusydiana, A. S. (2019). *Digitalisasi Keuangan Syariah Menuju Keuangan Inklusif : Kerangka Maqashid Syariah*. Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi, 11(1), 55.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga amil zakat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Prasetyo, Andi & Kusuma, Hendra. (2020). *Strategi Pengembangan SDM di Lembaga Amil Zakat*. Jurnal Ekonomi Syariah dan Zakat, 3(1), 45–56.
- Pratiwi, P. (2023). *Implementasi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Provinsi Kepulauan Riau*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rizka, M. (2022). *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sudarmanto, Sugiarto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono .(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif : Untuk Penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- Tanjung, A., & Aritha Panggabean, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Tri Rangga Esa, A. (2021). *Implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pengoperasian Aplikasi Sim-Ziska Di Lazismu Kota Semarang* Skripsi Program Sarjana (S-1).
- Zulkifli. (2020). *Panduan Praktis Memahami Zakat Infaq, Shadaqah, Wakaf, dan Pajak*. Kalimedia.

LAMPIRAN



Lampiran 1: Instrumen Penelitian

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan Wawancara	Informan
1	Bagaimana perencanaan manajemen SDM di BAZNAS Kabupaten Enrekang?	-Proses perencanaan kebutuhan pegawai	-Bagaimana proses perencanaan kebutuhan SDM dilakukan?	Ketua BAZNAS
		-Standar kualifikasi	- Apakah ada kualifikasi tertentu yang ditetapkan?	
2	Bagaimana pengorganisasian SDM di BAZNAS Kabupaten Enrekang?	-Struktur organisasi	-Bagaimana struktur organisasi di BAZNAS?	Staf keuangan
		-Pembagian tugas	- Apakah tugas disesuaikan dengan latar belakang staf?	
3	Bagaimana pelaksanaan manajemen SDM di BAZNAS Kabupaten Enrekang?	-Penempatan SDM		
		- Motivasi kerja	- Apa bentuk motivasi yang diberikan kepada staf?	Ketua BAZNAS
		-Pelibatan pimpinan	- Apakah ada pelatihan khusus bagi staf baru/lama?	
		- Pelatihan SDM		

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan Wawancara	Informan
4	Bagaimana pengawasan dan evaluasi terhadap SDM di BAZNAS Kabupaten Enrekang?	-Evaluasi berkala	- Bagaimana evaluasi kinerja dilakukan?	Ketua BAZNAS
		-Sistem pelaporan	- Apakah ada indikator khusus dalam menilai kinerja staf?	
		- Indikator kinerja		
5	Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas SDM di BAZNAS Enrekang?	- Kepemimpinan	- Apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja staf?	Semua informan
		- Insentif		
		-Lingkungan kerja	- Apakah teknologi dan insentif memengaruhi efektivitas kerja?	
		- Teknologi		
6	Bagaimana peran SDM dalam mendukung pengumpulan zakat di BAZNAS Enrekang?	-Strategi pengumpulan	- Apa peran SDM dalam pengumpulan zakat?	Staf pengumpulan
		- Tugas amil	-Apakah media sosial digunakan dalam kegiatan penghimpunan zakat?	
		-Pemanfaatan teknologi		

Lampiran 2: CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Sistem Perencanaan dan Rekrutmen SDM
 - I-A : Rekrutmen melalui jaringan internal
 - I-B : Kualifikasi SDM mempertimbangkan komunikasi dan semangat sosial
- II : Motivasi dan Pengembangan SDM
 - II-A : Membangun suasana kekeluargaan
 - II-B : Pelatihan SDM belum rutin, bergantung dana/undangan
- III : Evaluasi Kinerja SDM
 - III-A : Evaluasi bulanan melalui rapat
 - III-B : Penilaian kinerja bersifat informal
- IV : Sarana Pendukung SDM
 - IV-A : Kendala teknologi dan internet
- V : Pengelolaan Keuangan
 - V-A : Pembagian tugas keuangan sesuai kemampuan/pelatihan informal
 - V-B : Tantangan keterbatasan sarana
- VI : Pengumpulan Dana Zakat
 - VI-A : Peran SDM lapangan dalam edukasi dan ajakan zakat
 - VI-B : Pemanfaatan media sosial untuk promosi
 - VI-C : Target pengumpulan fleksibel
 - VI-D : Motivasi kerja demi kemanusiaan

2. Coding Key Informan

- J : Junwar (Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang)
- K : Kadir Laesang (Staf Keuangan BAZNAS)
- IK: Ilham Kadir (Staf Pengumpulan Dana Zakat BAZNAS)

TABEL CODING WAWANCARA

Wawancara Key Informan 1

Nama : Junwar

Kode : J

Jabatan : Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I-A	"Kalau di tempat kami proses rekrutmen masih lebih ke arah internal ya. Maksudnya, biasanya kalau ada kebutuhan tenaga, kami lihat dari jaringan sendiri dulu..."	6	J/I-A/1/6
I-B	"Biasanya minimal SMA lah, atau sederajat. Tapi yang paling penting itu dia bisa berkomunikasi baik..."	12	J/I-B/1/12
II-A	"Kami ini suasananya kekeluargaan, Mbak. Jadi supaya teman-teman tetap semangat, biasanya kita bikin pengajian, kumpul-kumpul santai..."	18	J/II-A/1/18
II-B	"Belum ada pelatihan yang rutin sebenarnya. Tapi kadang kalau ada pelatihan dari BAZNAS	24	J/II-B/1/24

	<i>provinsi, kami kirim beberapa orang..."</i>		
III-A	<i>"Biasanya tiap bulan kita adakan rapat evaluasi. Jadi masing-masing bagian melaporkan apa saja yang sudah dikerjakan..."</i>	30	J/III-A/1/30
III-B	<i>"Penilaiannya belum terlalu formal ya. Kami lihat dari kedisiplinannya, keaktifannya di lapangan, dan laporan yang dia buat..."</i>	36	J/III-B/1/36

Wawancara Key Informan 2

Nama : Kadir Laesang
 Kode : K
 Jabatan : Staf Keuangan BAZNAS

Kode	Kutipan Data	Baris	Penulisan
V-A	<i>"Struktur kerja kita di sini sebenarnya sudah cukup jelas. Masing-masing orang sudah tahu bagian dan tanggung jawabnya..."</i>	6	K/V-A/2/6
V-A	<i>"Iya, sebisa mungkin memang disesuaikan. Misalnya saya, memang dari awal suka mengatur keuangan dan pernah ikut pelatihan</i>	12	K/V-A/2/12

	<i>manajemen keuangan walaupun informal..."</i>		
IV-A	<i>"Yang paling sering itu soal sarana. Komputer terbatas, jadi harusgantian. Jaringan internet kadang lambat..."</i>	18	K/IV-A/2/18

Wawancara Key Informan 3

Nama : Ilham Kadir

Kode : IK

Jabatan : Staf Pengumpulan Dana Zakat BAZNAS

Kode	Kutipan Data	Baris	Penulisan
VI-A	<i>"Saya bertugas langsung di lapangan, mengedukasi masyarakat tentang kewajiban zakat, sekaligus mengajak mereka untuk menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS..."</i>	6	IK/VI-A/3/6
VI-B	<i>"Iya, sekarang kami mulai aktif di media sosial. Kami pakai Facebook, Instagram, dan juga WA grup..."</i>	12	IK/VI-B/3/12
VI-C	<i>"Target ada, tapi sifatnya fleksibel. Biasanya kami ditugaskan</i>	18	IK/VI-C/3/18

	<i>menjangkau wilayah tertentu dan mendekati calon muzaki di sana..."</i>		
VI-D	<i>"Saya pribadi kerja di sini karena merasa bisa bantu sesama. Saya senang kalau bisa jadi perantara antara orang yang memberi dan yang menerima..."</i>	24	IK/VI-D/3/24



Lampiran 3: Transkrip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama Informan : Junwar
 Jabatan : Ketua BAZNAS Kabupaten Enrekang
 Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2025

Peneliti : Permissi pak Junwar, saya ingin memulai wawancara ini dengan menanyakan tentang bagaimana sistem perencanaan kebutuhan SDM dilakukan di BAZNAS Kabupaten Enrekang? Apakah BAZNAS menggunakan sistem rekrutmen terbuka atau ada metode khusus?

Junwar : Kalau di tempat kami proses rekrutmen masih lebih ke arah internal ya. Maksudnya, biasanya kalau ada kebutuhan tenaga, kami lihat dari jaringan sendiri dulu, atau dari orang-orang yang memang sudah pernah bantu-bantu kegiatan di BAZNAS. Jadi belum pernah sampai ke tahap rekrutmen terbuka kayak pakai pengumuman atau tes seleksi tertulis gitu.

Peneliti : Kalau untuk kualifikasi atau syarat bagi orang yang ingin bergabung, apakah ada standar tertentu yang BAZNAS tetapkan, Pak?

Junwar : Biasanya minimal SMA lah, atau sederajat. Tapi yang paling penting itu dia bisa berkomunikasi baik, karena kan nanti mereka harus banyak turun ke masyarakat. Jadi kami memang lebih mempertimbangkan kemampuan orangnya secara umum, termasuk juga semangatnya dalam kerja sosial.

Peneliti : Dalam hal menjaga semangat kerja staf, apa saja bentuk motivasi yang biasanya BAZNAS berikan kepada para SDM?

Junwar : Kami ini suasananya kekeluargaan, Mbak. Jadi supaya teman-teman tetap semangat, biasanya kita bikin pengajian, kumpul-kumpul santai, makan bersama, atau kegiatan sosial bareng. Itu memang cara kami membangun tim. Kalau suasananya akrab, orang juga enak kerja.

Peneliti : Saya tertarik juga ingin tahu, apakah selama ini ada pelatihan khusus yang diberikan kepada staf, terutama yang baru bergabung?

Junwar : Belum ada pelatihan yang rutin sebenarnya. Tapi kadang kalau ada pelatihan dari BAZNAS provinsi, kami kirim beberapa orang. Cuma itu pun tergantung dana dan undangan. Kami rencana mau bikin pelatihan tahunan, biar lebih tertata dan semua staf bisa ikut, apalagi yang baru.

Peneliti : Selanjutnya Pak, bagaimana sistem evaluasi kinerja yang berlaku di BAZNAS? Apakah ada rapat khusus atau format evaluasi tertentu?

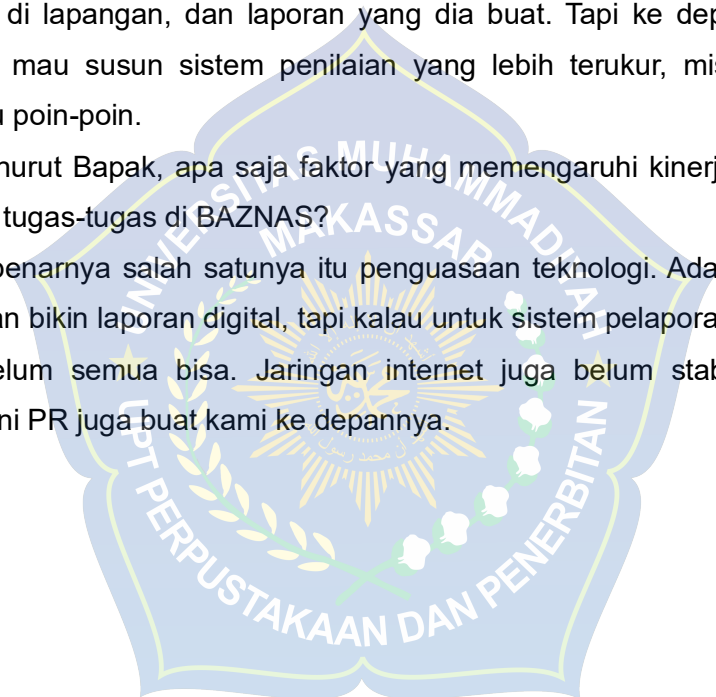
Junwar : Biasanya tiap bulan kita adakan rapat evaluasi. Jadi masing-masing bagian melaporkan apa saja yang sudah dikerjakan, kendalanya apa. Terus kita bahas bareng. Kalau saya ada waktu, saya juga suka turun langsung ke lapangan biar tahu kondisi sebenarnya.

Peneliti : Kalau begitu, apakah ada indikator atau ukuran tertentu dalam menilai kinerja pegawai, Pak?

Junwar : Penilaiannya belum terlalu formal ya. Kami lihat dari kedisiplinannya, keaktifannya di lapangan, dan laporan yang dia buat. Tapi ke depan memang rencana kita mau susun sistem penilaian yang lebih terukur, misalnya pakai indikator atau poin-poin.

Peneliti : Menurut Bapak, apa saja faktor yang memengaruhi kinerja staf dalam pelaksanaan tugas-tugas di BAZNAS?

Junwar : Sebenarnya salah satunya itu penguasaan teknologi. Ada yang sudah bisa Excel dan bikin laporan digital, tapi kalau untuk sistem pelaporan zakat yang online itu belum semua bisa. Jaringan internet juga belum stabil di semua kecamatan. Ini PR juga buat kami ke depannya.



TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama Informan : Kadir Laesang

Jabatan : Staf Keuangan BAZNAS Kabupaten Enrekang

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2025

Peneliti : Pak Kadir, saya ingin tahu bagaimana struktur organisasi yang diterapkan di BAZNAS, khususnya di bagian keuangan tempat Bapak bertugas?

Kadir : Struktur kerja kita di sini sebenarnya sudah cukup jelas. Masing-masing orang sudah tahu bagian dan tanggung jawabnya. Saya sendiri pegang urusan keuangan zakat, infak, dan sedekah. Jadi saya tangani pencatatan masuk dan keluar dana, termasuk buat laporan bulanan untuk diserahkan ke pimpinan.

Peneliti : Kalau begitu, apakah penempatan staf di bagian keuangan seperti Bapak ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman sebelumnya?

Kadir : Iya, sebisa mungkin memang disesuaikan. Misalnya saya, memang dari awal suka mengatur keuangan dan pernah ikut pelatihan manajemen keuangan walaupun informal. Jadi saya sudah terbiasa dengan pencatatan dan pembukuan sederhana. Kami juga saling bantu kalau ada staf baru yang belum terbiasa.

Peneliti : Apakah ada pelatihan internal khusus bagi staf di bagian keuangan?

Kadir : Dulu pernah ada pelatihan singkat dari BAZNAS pusat, tapi tidak rutin. Selebihnya ya belajar dari pengalaman dan saling berbagi ilmu antarstaf. Kadang juga saya belajar sendiri dari internet, lihat tutorial Excel atau akuntansi dasar. Tapi memang harapan kami, ada pelatihan yang lebih terstruktur dari lembaga.

Peneliti : Kalau boleh tahu, apa tantangan utama yang biasanya Bapak hadapi dalam pekerjaan sehari-hari di bagian keuangan?

Kadir : Yang paling sering itu soal sarana. Komputer terbatas, jadi harus gantian. Jaringan internet kadang lambat, apalagi kalau pas lagi banyak laporan yang harus dikirim. Terus, beberapa teman belum mahir komputer, jadi kadang saya bantu bikin atau edit laporan mereka juga.

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama Informan : Ilham Kadir
 Jabatan : Staf Pengumpulan Dana Zakat BAZNAS Kabupaten Enrekang
 Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2025

Peneliti : Permissi pak Ilham, apakah bisa dijelaskan bagaimana peran SDM di bidang pengumpulan zakat? Apa saja tanggung jawab Bapak secara langsung?

Ilham : Saya bertugas langsung di lapangan, mengedukasi masyarakat tentang kewajiban zakat, sekaligus mengajak mereka untuk menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS. Tapi, ya, tantangannya itu banyak yang belum paham pentingnya zakat, dan masih banyak juga yang memilih menyerahkan langsung ke orang sekitar. Kadang juga mereka belum percaya sama lembaga. Jadi tugas kami bukan hanya kumpulkan zakat, tapi juga meyakinkan dan memberi pemahaman.

Peneliti : Apakah dalam proses penghimpunan zakat ini, BAZNAS juga memanfaatkan media sosial atau platform digital untuk menyampaikan informasi?

Ilham : Iya, sekarang kami mulai aktif di media sosial. Kami pakai Facebook, Instagram, dan juga WA grup. Tapi masih sederhana, belum ada tim khusus yang pegang. Kadang kami yang di lapangan juga ikut buat konten atau unggah info kegiatan. Harapannya ke depan ada pelatihan khusus buat pengelolaan medsos supaya lebih terarah.

Peneliti : Dalam tugas di lapangan, apakah ada target atau indikator khusus yang harus dicapai oleh staf seperti Bapak?

Ilham : Target ada, tapi sifatnya fleksibel. Biasanya kami ditugaskan menjangkau wilayah tertentu dan mendekati calon muzaki di sana. Hasilnya nanti dilaporkan tiap bulan. Tapi kami tidak diberi tekanan harus capai angka tertentu, karena konteks di lapangan itu beda-beda.

Peneliti : Kalau boleh tahu, apa yang menjadi motivasi Bapak dalam menjalankan tugas sebagai staf pengumpul dana zakat?

Ilham : Saya pribadi kerja di sini karena merasa bisa bantu sesama. Saya senang kalau bisa jadi perantara antara orang yang memberi dan yang menerima. Soal insentif, memang ada, tapi tergantung kondisi keuangan lembaga. Kadang besar, kadang kecil. Tapi niatnya bukan itu yang utama. Yang penting, kerja kita bermanfaat.

Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian



Gambar Kantor Baznas Kabupaten Enrekang



Ketua Baznas



Gambar Staf keuangan dan pelaporan



Gambar Pendistribusian dan Pendayagunaan

Lampiran 5: Surat izin penelitian dan surat balasan penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 0831 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 6098/05/C.4-VIII/II/1446/2025

06 February 2025 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

07 Sya'ban 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 331/05/A-2-II/II/46/2025 tanggal 6 Februari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : AINUN JARIA

No. Stambuk : 10572 1134521

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 11 Februari 2025 s/d 11 April 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Grief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 2976/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Kantor BAZNAS Kabupaten Enrekang
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6098/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 06 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **AINUN JARIA**
 Nomor Pokok : 105721134521
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar
 PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Februari s/d 07 Maret 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 07 Februari 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Peringgal.*



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/1191/DPMTSP/ENR/IP/II/2025

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

AINUN JARIA

Nomor Induk Mahasiswa	: 105721134521
Program Studi	: MANAJEMEN
Lembaga	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Pekerjaan Peneliti	: MAHASISWA
Alamat Peneliti	: DUSUN BATU PIK
Lokasi Penelitian	: BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG
Anggota/Pengikut	:

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGUMPULAN DANA ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KABUPATEN ENREKANG

Lamanya Penelitian : **2025-02-18 s/d 2025-04-11**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Enrekang
18/02/2025 14:06:25
KEPALA DINAS,



Dr. Ir. CHAIDAR BULLU ST MT
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19750528 200212 1 005


Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat peneliti
4. Mahasiswa ybs.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran 6: Surat keterangan bebas plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Akademik Kantor : Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90222 Telp (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 8665588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Ainun Jaria
Nim : 105721134521
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:


No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	25%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	7%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
keperluannya.

Makassar, 16 Juni 2023
Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nursinah, S.Pd, M.Pd
 NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

Bab I Ainun Jaria 105721134521

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.iainponorogo.ac.id
Internet Source

5%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

3%

3

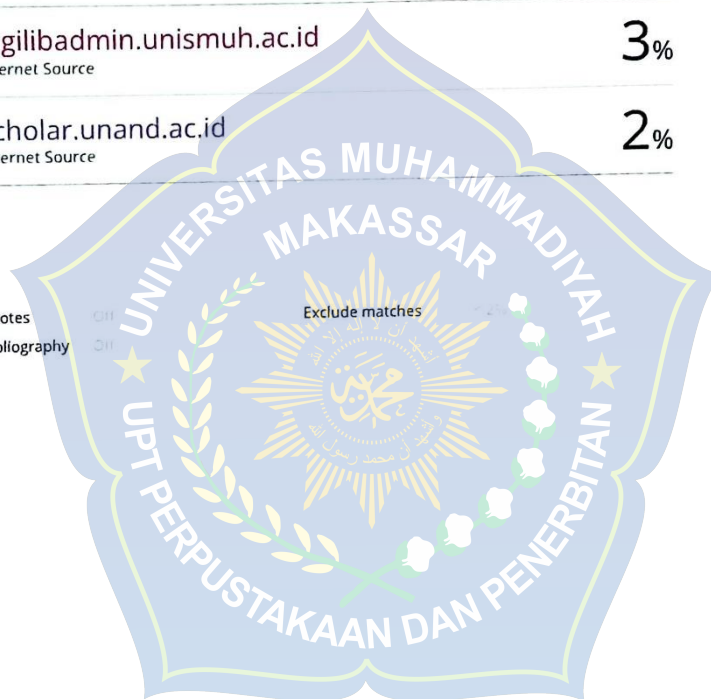
scholar.unand.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Bab II Ainun Jaria 105721134521

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

14%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	9%
2	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	7%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
5	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	2%
6	docplayer.info Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Bab III Ainun Jaria 105721134521

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	6%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	6%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Bab IV Ainun Jaria 105721134521

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com
Internet Source

5%

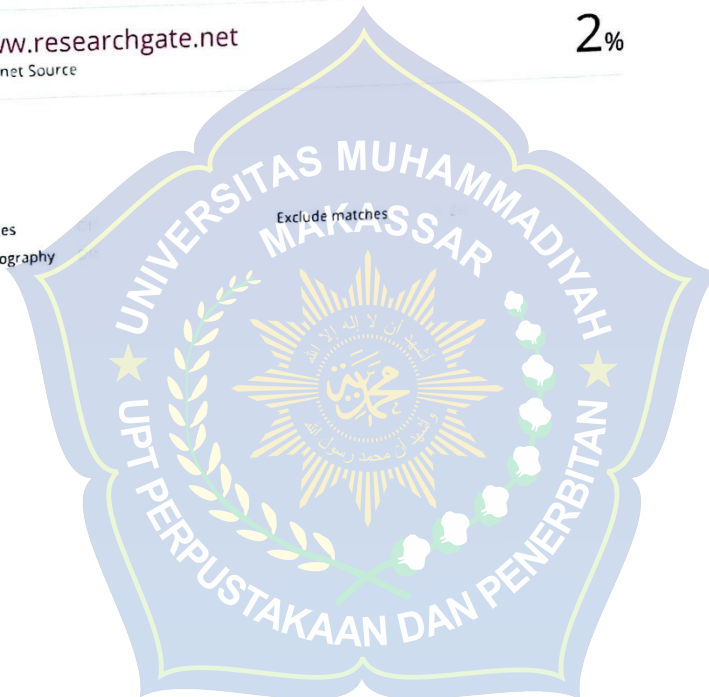
2

www.researchgate.net
Internet Source

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Bab V Ainun Jaria 105721134521

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

adoc.pub
Internet Source

4%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Ainun Jaria panggilan Ainun lahir di Liba, pada tanggal 12 Februari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Amran dan Ibu Lusiani. Penulis adalah anak ketiga dari tujuh bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jln. Karunrung, Kecamatan Rappocini, Sulawesi Selatan. Riwayat pendidikan yang ditempuh penulis dimulai dari SDK Liba lulus tahun 2015, MTS Al-Hikmah Parombean lulus tahun 2018, SMAN 6 Enrekang lulus tahun 2021, dan mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan saat ini. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.



