Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
Volume : 3 | Nomor 3 | November 2023 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v3n3.3122

Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara

Penulis:
Azriadi Tanjung[1]
Sriayu Aritha Panggabean [2]

Afiliasi:
STIE Al-Washliyah[12]

Korespondensi:
riadybasten80@gmail.com

Histori Naskah:
Submit: 05-11-2023
Accepted: 05-11-2023
Published: 06-11-2023

Abstrak: Kualitas sumber daya manusia pada LAZ amil zakat dan BAZNAS harus kompeten dan profesional mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, hingga pengembangan karir dan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga dan badan amil zakat di Provinsi Sumatera Utara. Metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi permasalahan
Pengelolaan sumber daya manusia pada amil zakat baik di LAZ maupun BAZNAS harus selalu menjadi perhatian yang serius guna mengoptimalkan penghimpunan dana zakat dari potensi yang ada. Rekrutmen amil zakat harus mengedepankan nilai kreativitas dan inovasi guna menarik kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan LAZ dan BAZNAS. Kesadaran akan kewajiban zakat pada masyarakat juga merupakan permasalahan besar yang memerlukan pengalaman dan pengetahuan yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan dan keahlian amil zakat harus tetap konsisten dan berkelanjutan. Apresiasi dan apresiasi yang tinggi dapat diterapkan sebagai upaya meningkatkan motivasi amil zakat dalam menjalankan misi dakwah dan menyelaraskan kesejahteraan umat

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya, Amil Zakat

Pendahuluan

Dari paparan data yang ada di Badan pelayanan Statistik pada tahun 2019, Sumatera Utara Penduduknya berjumlah 14,562 juta jiwa. Mayoritas dari penduduknya beragama Islam yaitu dengan jumlah 98.,104 juta jiwa atau sekitar 67,32%. Apabila di lihat dari angka tersebut untuk itu penulis melihat banyak di perdapati peluang Zakat yang sangat besar yang dengan harapan dapat memberikan solusi dan pemecahan masalah pada kesenjangan ekonomi di daerah Provinsi Sumatera Utara.

Di lihat dari potensi Zakat yang ada di Provinsi Sumatera Utara yang Masyarakatnya mayoritas beragama Islam berjumlah Kurang lebih 10 juta jiwa. Apabila dari jumlah tersebut membayar Zakat nya dengan jumlah yang paling kecil yaitu Rp. 2 juta Rupiah setiap tahunnya maka peluang dana Zakat yang terkumpul dari masyarakat adalah sebanyak 4 triliun rupiah. Akan tetapi faktanya di tahun 2015 jumlah Zakat yang terkumpul hanya sebesar Rp. 25 Milyar, di tahun 2016 terkumpul sekitar 30 Milyar, di tahun 2017 Rp. 45 Milyar. Semuanya didapat dari pengumpulan yang dilaksanakan oleh BaznasProvinsiSumatera Utara selain itu kabupaten/kota lain yang berada di daerah ProvinsiSumatera Utara juga dikumpulkan. Ini menunjukkan bahwa presentase Zakat di Provinsi Sumatera Utara berada di bawah 2% dari kemampuan Zakat yang dimiliki.

Karena tidak optimal Zakat yang dikumpulkan oleh lembaga ataupun badan Amil Zakat di Provinsi Sumatera Utara penyebabnya kebanyakan dari masyarakat Provinsi Sumatera Utara menyalurkan Zakatnya tidak dari Amil Zakat, ini terjadi dikarenakan adanya kebolehan masyarakat boleh memberikan Zakat tidak melalui Baznas Provinsi ataupun bisa memilih lembaga yang lain untuk membayar Zakat.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kesenjangan antara yang berZakat dengan pengelola Zakat yang ada di Provinsi Sumatera Utara kenyataannya semua berasal dari keadaan sumber daya manusia. Untuk itu personalia dalam mengelola Zakat atau yang dinamakan dengan Amil Zakat menjadi sosok yang paling berperan dan bertanggung jawab untuk menentukan keberhasilan dari sebuah badan Amil Zakat.

Sebagaimana pendapat Theodore Schultz, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang kurang mampu tidak selalu bergantung kepada tanah, juga peralatan atau kekuatan, akan tetapi sesuai dengan pengetahuan. Pada kenyataannya diperdapati beberapa Negara yang tidak mempunyai sumber daya alam yang banyak namun sumber daya manusianya bisa disebut berada pada kondisi di bawah standar sehingga kehidupan dari masyarakatnya bisa dikatakan jauh dari kata sejahtera dan makmur seperti Indonesia.

Walaupun dianggap hal yang sangat penting dalam ranah ilmu ekonomi dan keuangan dalam Islam, Zakat saat ini belom mendapat perhatian yang cukup dari pemikir intelektual muslim khususnya pada bidang penelitian yang berkaitan dengan pengembangan mengelola Zakat.Sementara faktanya masih sangat banyak ditemukan kelemahan dalam mengelola Zakat yang seharusnya dievaluasi. Walaupun pengumpulan Zakat terus meningkat dari tahun ke tahun pelaksanaan pengumpulan Zakat nasional masih sangat jauh dari peluang Zakat yang di miliki.

Dilihat dari angka kemiskinan di Provinsi Sumatra Utara Diharapkan bisa meminimalisir ketika sudah optimal pengelolaan Zakat yang dilakukan oleh badan dan lembaga Amil Zakat. Untuk simulasi penulis akan menunjukkan jumlah penduduk yang dikategorikan miskin pada tahun 2017 dan ini digolongkan yang dapat menerima Zakat atau mustahik dengan jumlah 675.040 orang. Jumlah Zakat yang terkumpul oleh Baznas Provinsi Sumatera Utara pada tahun itu berjumlah Rp. 45 Milyar. Apabila dana yang di peroleh semunya dapat didistribusikan sesuai dengan jumlah penduduk yang di kategorikan miskin pada tahun 2017 maka bisa di pastikan setiap orang akan mendapatkan Rp. 69.231 setiap tahun. Hal ini memang tidak akan sanggup untuk memenuhi dari kebutuhan sehari-hari masyarakat miskin untuk jangka waktu yang panjang. Apalagi untuk membuat berubah mustahiq menjadi muzakki sudah pasti sangat sulit. Keadaan Provinsi Sumatera di rasa cukup menarik melihat besarnya peluang Zakat yang dapat di kumpulkan dan di kelola dengan baik oleh pengelola Zakat pada lembaga atau Amil Zakat.pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia pada pengelolaan dana Zakat sangat penting untuk di bahas dan di kaji ulang dan di ulas lebih mendalam karena Amil Zakat ini adalah sebuah instrumen yang sangat penting dan terdepan dalam pelaksanaan mengelola dana Zakatdi Indonesia,terlebih khusus di Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu sesuai dengan paparan di atas peneliti perlu untuk melaksanakan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga Amil Zakat di Provinsi Sumatera Utara.

Studi Literatur

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini. Sebagai contoh, Ahyakudin dan Abduh (2021) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam amil zakat, baik di LAZ maupun BAZNAS, harus selalu menjadi perhatian serius agar dapat menghimpun dana zakat secara optimal dari potensi yang ada. Rekrutmen amil zakat harus selalu mengedepankan nilai kreativitas dan inovasi untuk menarik kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan LAZ dan BAZNAS. Kesadaran akan kewajiban zakat kepada masyarakat juga merupakan masalah besar yang tentunya membutuhkan pengalaman dan pengetahuan yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan dan keahlian amil zakat harus tetap konsisten dan berkelanjutan. Apresiasi dan penghargaan yang tinggi dapat diterapkan sebagai upaya meningkatkan motivasi amil zakat dalam menjalankan misi dakwah dan menyelaraskan kesejahteraan umat.

Adapun menurut Ghofur (2010) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam ekonomi Islam memiliki posisi yang sangat penting tidak hanya sebagai objek manajemen tetapi lebih dari itu SDM

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

merupakan subjek dan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sehingga dengan inovasi dan kemampuannya dapat menjadi ujung tombak untuk mengembangkan organisasi. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia yang terus dikembangkan, seperti yang ditawarkan oleh manajemen modern namun poin yang harus diingat bahwa peningkatan sumber daya manusia tidak semata-mata demi peningkatan produktivitas mereka, tetapi juga harus diikuti dengan peningkatan tingkat kesejahteraan mereka dengan jaminan kehidupan masing-masing, keluarga dan masyarakat. Manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen lahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah, yang selalu membutuhkan penyelesaian masalah.

Sementara itu, menurut Rahmawati, dkk (2023) menyatakan bahwa melalui pengelolaan lembaga amil zakat, kemiskinan dapat dikurangi. Kemiskinan merupakan masalah serius dan terus ada dalam pembangunan kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya di Indonesia. Ketika pandemi Covid-19 terjadi di Indonesia, angka kemiskinan di Indonesia meningkat pesat selama pandemi Covid-19. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka tersebut sebesar 10,19% pada September 2020. Langkah yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi kemiskinan tentu tidak bisa sendiri, harus melibatkan berbagai stakeholder termasuk pihak swasta seperti Yayasan Yatim Mandiriu. Yatim Mandiri adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik penduduk Indonesia yang mengacu pada martabat sosial dan kemanusiaan anak yatim piatu dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) dan dana lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga. Berdasarkan informasi ini, sangat penting.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem pengumpulan data penelitian kepustakaan, dimana penulis menggunakan berbagai bacaan terakreditasi karena tidak semua karya ilmiah dapat digunakan sebagai sumber referensi. Tulisan terakreditasi dapat diambil dari buku, jurnal ilmiah terpercaya, dan karya penelitian mahasiswa. Penelitian ini ingin mengelaborasi pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga Amil Zakat Baznaz di Sumatera Utara.

Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen SDM Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Utara

Baznas ataupun LAZ Provinsi Sumatera Utara tidak bisa lepas dari yang namanya manajemen terskhusus pada perenacanaan dalam sumber daya manusia. Keadaan tersebut di laksanakan supaya kuantitas pengumpulan dana Zakat juga kesadaran masyarakat dalam melaksanakan pembayaran Zakat dari masyarakat dapat meningkat dari harta yang dimilikinya sehingga bisa bertmabah banyak pula masyarakat yang di sejahtrakan.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan pelaksana Baznas bahwanya pada sebuah perencanaan untuk kemajuan Baznas Provinsi Sumatera Utara di masa yang akan datang sudah di tetapkan dalam ketentuann yang lengkap yaitu sesuai dengan keputusan ketua Baznas no 24 tahun 2018 tentang pedoman manajemen Amil Zakat Provinsi Sumatera Utara.

Baznas Provinsi Sumatera Utara ketika menjalankan sebuah program yang ada tentunnya mengharap ada sumber daya manusia yang unggul yang tujuannya tidak hanya mengelola lembaga yang baik akan tetapi Baznas Provinsi Sumatera Utara juga di harapkan mempunyai sumber daya manusia yang unggul dan juga handal serta profesional dapat di percaya bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kepada mustahik dan mustahik.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Beberapa cara yang di pakai Baznas Provinsi Sumatera Utara dalam membuat sebuah perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil wawancara yaitu:

a. Ada penghitungan dan menentukan jumlah sumber daya manusia di lembaga Baznas Provinsi Sumatera Utara tidak bisa lepas dari peraturan yang sudah ada biasnya dari sumber daya manusia juga umum melihat dari jabatan yang kosong dan yang di butuhkan yang sebelumnya berkordinasi dengan semua bagian tersebut dalam hal untuk menambah sumber daya manusia . sehingga akan di laksanakan tahap perekrutan dan seleksi.
b. Perencanaan dan sumber daya manusia BaznasProvinsiSumatera Utarayaitu cara yang di pakai untuk menarik simpati dann juga minat para pelamar yang ingin bekerja agar bergabung supaya bisa berkontribusi yang baik.instrumen yang di pakai pada perencanaan ini memakai media sosial seperti instgram,, facebook yang di anggap sangat efektif.
c. Adanya kebijakan perencanaan sumber daya manusia di BaznasProvinsiSumatera Utarayang mengarah kepada sejahteranya AmilZakat mebuat kebijakan pada kedisiplinan juga memberikann pengetahuan atau pelatihan kepada Amil baik yang berda di dalam intansi maupun di luar.

Ada dua cara pada pelaksanaan dari perencanaan dari perencanaan sumber daya manusia di Basnaz ProvinsiSumatera Utara dilaksanakan dengan:

a. Agar mengetahuikeadaan eksternal sumber daya manusia yang efektif dan esfisien di Baznas Provinsi Sumatera Utara bisa di laksanaka dengan memberikan pelayanan pendidikan terbuka dan penelitian dengan melayani mahasiswa yang ingin melaksanakan penelitian untuk menyiapkan tugas akhirnya kuliah dan Baznas di jadikan sebagai wadah untuk tempat praktek kerja lapangan(PKL) dari berbagai kampus yang ada di Sumatera Utara.
b. Melaksanakan pelatihan juga arahan pekerjaan kepada Amil Zakat setelah itu di laksnakan tahapan rekrutmen dan seleksi percobaan bagi Amil yang gunanya untuk mengetahui bagai mana kinerja AmilZakat di ProvinsiSumatera Utara.

Keadaan sumber daya manusia di Baznas Provinsi Sumatera Utara ini mempunyai 18 orang Amil di dalamnya sudah termasuk dari pimpinan Baznas dan 3 orang di bagian *cleaning service* dan yang selebihnya yaitu 4 orang Amil uji coba. Sesuai dengan hasil wawancara bahwa saat ini Baznas Provinsi Sumatera Utara merasa sulit dalam menjalankan program perencanaan seperti mendistribusikan dana Zakat dan juga program yang lain. Sehingga, Baznas Provinsi Sumatera Utara membuat rencana untuk melaksanakan penambahan Amil Zakat di bagian mendistribusikan dan juga pendayagunaan dan juga pengumpulan dan laporan. Sesuai dengan hal ini menambah sumber daya manusia ataupun Amil Zakat sesuai dengan ketentuan peraturan yang yang sudah di tetapkan di dalam surat edaran ketua Baznas no 3 tahun 2018. Bahwa proses dalam merekrut melalui adanya tahapan pemberitahuan surat yaitu seperti lamaran, seleksi dan persyaratan umum lainnya yang secara khusus di tetapkan sesuai dengan tingkat golongan Amil Zakat sebagai mana tercantum seperti tabel di bawah ini:

Posisi	Pendidikan	Usia Masuk	Pengalaman
Non Staff	SMU	25 Tahun	
Staff	D3/S1	30 Tahun	
Sekretaris Kepala Pelaksana	S1	40 Tahun	Dua Tahun Bekerja untuk D3, atau 1 Tahun S1
Sekretaris Kepala PelaksanaBaznas Kab. Kota	S1	40 Tahun	2 Tahun bekerja sebagai supervisor
Sekretaris kepala pelaksana Baznas Provinsi	S1	45 Tahun	3 Tahun bekerja sebagai supervisor, atau setara

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Ada beberapa tahap pada proses Amil Zakat sesudah dilaksanakan rekrutmen dan seleksi yaitu pertama masa percobaan Amil Zakat tiga bulan lamanya, setelah ituAmil Zakat yang sudah di tetapkan untuk lulus pada tahapan tersebut di beri surat keputusan dari pimpinan BaznasProvinsiSumatera Utara untuk di jadikan sebagai Amil Zakat tetap. Sesuai dengan hasil wawancara yang di peroleh bahwa Amil Zakat di Baznas di Provinsi Sumatera Utara masa kerjanya tidak terikat atau masa jabatan sebagai AmilZakat melainkan kalau masa jabatannya di Provinsi Sumatera Utara selama satu priode menjabat selama lima tahun.

Selain itu ada juga status Amil Zakat yang di angkat oleh pimpinan dan ini di angkat sebagai AmilZakat tetap di angkat berdasarkan keputusan oleh ketua dengan rapat pleno di lembaga. Selain itu ada juga Amil kontrak yaitu Amil yang hubungan kerjanya terbatas dan ada masa waktunya tertentu. Ada juga Amil percobaan yaitu Amil yang dalam keadaan uji coba utuk di jadikan sebgai Amil tetap. Yang terahir yaitu Amil program dan ini di angkat sesuai dengan surat pengangkatan.

2. Manajemen SDM Amil pada lembaga Zakat di Provinsi Sumatera Utara

Sesuai dengan data yang di dapat bahwasanya lembaga Amil Zakat di Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga Amil Zakat yang memimpin lembaga Amil Zakat yang lain yang berada di daerah Provinsi Sumatera Utara dalam mengumpulkan Zakat dan pengelolaannya. Dalam kegiatannya lembaga Amil Zakat ini juga melaksanakan sebuah tahapan yaitu proses perencanaan sumber daya manusia dengan harapan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia di sebuah organisasi tergantung upaya keterampilan dan kemapuan orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Seuai dengan teori di atas peneliti memperoleh persamaan dengan hasil wawancara di lapangan dengan yang di harapkan oleh Baznas Provinsi.

Untuk pemperoleh pengelola Zakat yang bisa bekerja dengan optimal dalam hal in pelu ada peran aktif dari para Amil yang mempunyai kompetensi yang profesional dalam memegang dan mengupayakan mengelola Zakat secara profesional agar manfaat Zakat bisa di rasakan oleh orang yang layak dan pantas menerimanya. Untuk itu agar memperoleh Amil yang mempunyai kemampuan perlu di buat adanya perekrutan Amil sesuai dengan yang di butuhkan.

Amil yang dibutuhkan kedepannya adalah mereka yang berada di wilayah provinsi Sumatera Utara, karena Lembaga Amil membutuhkan setidaknya 6 orang dari setiap kota/kabupaten untuk menjadi penanggung jawab di kota/kabupaten tersebut. Sedangkan karakter karyawan yang diinginkan oleh Lembaga Amil adalah mereka yang memiliki kemauan untuk bersama sama menjalankan misi kemanusiaan dan menjalankan peran pemerataan pengelolaan zakat, infaq, maupun shadaqah. Tentunya lembaga ini mempunyai harapan tinggi pada amil/relawan untuk senantiasa memiliki loyalitas, semangat, dan etos kerja yang baik.

Sedangkan sistem yang digunakan adalah estimasi suplai internal. Sistem ini dilakukan untuk menghitung amil yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka. Informasi ini menugaskan pada karyawan tertentu untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di waktu yang akan datang. Evaluasi penilaian kerja menjadi pertimbangan dalam mempromosikan karyawan yang berasal dari internal perusahaan atau organisasi untuk menduduki posisi-posisi yang ada.

Faktor yang memengaruhi perencanaan sumber saya manusia pada Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara adalah membutuhkan lebih banyak amil / relawan, hal ini berkaitan dengan faktor perubahan demografi. Karena faktor ini berbicara mengenai perluasan tenaga kerja, dan pada lembaga ini sedang membutuhkan banyak karyawan pada bagian fundraising Dalam merencanakan sumber daya manusia, Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara mengunakan teknik ilmiah, yang mana teknik ini diartikan bahwa perencanaan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

sumber daya manusia dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan kompetensi soft skill, dan perencanaan yang baik. Perencanaan SDM semacam ini dilakukan guna menghindari resiko yang bisa merugikan organisasi atau lembaga, karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Dalam merencanakan tenaga kerja yang berkualitas Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara senantiasa melakukan pembinaan dan pelatihan kepada amil. Hal ini bertujuan agar dapat mencetak amil yang berkualitas dan maksimal dalam bekerja. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu terdiri dari semua upaya, keterampilan dan kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Beberapa organisasi mungkin sumber daya manusia hanya dilihat sebagai staf atau tenaga kerja atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Para eksekutif organisasi berusaha mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga personil bekerja dengan baik mencapai kepentingan organisasi dan karyawan tersebut.

Dari teori di atas peneliti mendapatkan kesamaan dari hasil wawancara dilapangan dengan apa yang diinginkan dari Baznas Provinsi Suatera Utara yaitu tujuan dalam hal perencanaan sumber daya manusia pada Baznas Provinsi Sumatera Utara kedepannya, guna agar bisa mengetahui adanya kualitas dan kuantitas dari staf dan juga amil, juga untuk menentukan penilaian kinerja amil dalam pemberian kompensasi serta kemajuan sebuah organisasi.

Untuk mewujudkan pengelolaan zakat yang optimal, perlu adanya peran aktif dari amil yang memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam mengembangkan dan mengupayakan pengelolaan zakat secara profesional, supaya pemanfaatan zakat mampu dirasakan seluas-luasnya oleh orang yang berhak menerima zakat. Untuk mendapatkan amil yang memiliki kemampuan dan profesionalisme, Baznas Provinsi dan Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara perlu melaksanakan perekrutan calon amil dengan kualifikasi amil yang dibutuhkan dalam pengelolaan zakat.

Pengetahuan adalah hasil untuk mengetahui sesuatu oleh seseorang yang didapatkan melalui proses mengamati, mengingat, menyangka dan menalar (Muhammad, dkk, 2005). Skill atau ketrampilan adalah bakat yang dipelajari yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas (John M. Ivancevich, 2006). Kemampuan yang harus dimiliki amil untuk mewujudkan tujuan undang-undang yaitu:

a. Berdasarkan observasi peneliti pada Amil Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara telah memiliki kemampuan public speaking, hal ini terlihat dari komunikasi yang dilakukan amil dengan calon mustahik yang memiliki wawasan fiqh zakat secara baik. Komunikasi tersebut bertujuan mengajak calon mustahik untuk diberdayakan, dan mempromosikan program pendayagunaan. Komunikasi ini dilakukan dengan cara pendekatan personal yang dilakukan oleh amil, untuk memastikan bahwa calon mustahik bersedia dilakukan pemberdayaan dan dilaksanakan report kegiatan setiap akhir minggu dengan presentasi setiap amil didepan tim program.

Kemampuan public speaking juga dapat dilihat dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam bekerja, sebagaimana teori Sutermeister menyatakan bahwa kemampuan berasal dari pengetahuan dan keterampilan. Jika dikaji dengan pendekatan teori diatas, maka menurut peneliti amil di LAZ Sumatera Utara telah memiliki kemampuan public speaking. Hal ini ditunjang dengan adanya pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam bekerja, amil LAZ Sumatera Utara telah mengikuti training untuk meningkatkan kemampuaanya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tata kelola atau manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting, terutama dalam mewujudkan organisasi yang efektif.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Dalam konteks ini, lembaga Amil Zakat Sumut menjadikan SDM sebagai perhatian serius dalam rangka mengoptimalkan pengumpulan dana zakat dari potensi yang ada. Rekrutmen Amil zakat harus mengedepankan nilai kreativitas dan inovasi agar dapat menarik kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan LAZ dan BAZNAS. Kesadaran akan kewajiban zakat kepada masyarakat juga merupakan masalah besar yang membutuhkan pengalaman dan pengetahuan yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan dan keahlian amil zakat harus tetap konsisten dan berkelanjutan. Apresiasi dan penghargaan yang tinggi dapat diterapkan sebagai upaya meningkatkan motivasi amil zakat dalam menjalankan misi dakwah dan menyelaraskan kesejahteraan umat.

Referensi

[1] Ali, M. D, 1988. Sistem Ekonomi Islam: Zakat dan Wakaf, Jakarta: Universitas Indonesia.

[2] Ahyakudin, A., & Abduh, M. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Amil Zakat (Studi Kasus pada Lembaga dan Badan Amil Zakat di Wilayah Provinsi Banten). Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking, 5(1), 53-67.

[3] Andri Soemitra, 2009. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta : Kencana

Prenada.

[4] Ghofur, R. A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keungan Publik Islam. Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 1(1), 87-102.

[5] Burhanuddin Yusuf, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Rajawali Pers.

[6] Hamidy Thalib. dkk, Peranan Amil Sebagai Pengelola Zakat Untuk Kesejahteraan Umat di kota Bima, Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Iqtishadia, Vol. 3 No. 2 Desember 2016.

[8] Lijan Poltak Sinambela, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

[9] M. Djupri, 2016. Kompetensi Amil dan Fungsionalisasinya dalam Kelembagaan Zakat (Studi terhadap BAZ Kota Bengkulu), Disertasi, UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta.

[10] Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

[11] Meldona, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Integratif, Malang, UIN Malang Press.

[12] Modul Penyuluhan Zakat, 2012. KEMENAG RI Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Pemberdayaan Zakat.

[13] Nurul Huda, Desti Anggraini, Khalifah Muhamad Ali Yosi Mardoni, Nova Rini,dalam "Prioritas Solusi Permasalahan Pengelolaan Zakat Dengan Metode AHP (Studi Di Banten dan Kalimantan Selatan)" Al-Iqtishad: Vol. VI No. 2, Juli 2014.

[14] Rahmawati, D. A., Anam, C., & Jazuli, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Yatim Mandiri Dalam Pengentasan Kemiskinan. Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 7(1), 75-88.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

[15] Rosyidah, Trie Anis dan Asfi Manzilati. 2013. Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 terhadap Legalitas Pengelolaan Zakat oleh Lembaga Amil Zakat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. http://www.jimfeb.ub.ac.id. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2023.

[16] Rouf, M. Abdul. 2011. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Membayar Zakat Di Rumah Zakat Cabang Semarang. Institusi Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. : Skripsi, tidak dipublikasikan.

[17] Saidan, Aziz. 2012. BAZ Dan LAZ. http://saidanaziz.wordpress.com. Diakses tanggal 23 oktober 2023

[18] Salleh, Muhammad Syukri. Religiosity in Development: A Theoretical Construct of an Islamic-Based

[19] Soerjono Soekanto, 1986. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI-Press.

[20] Sri Wahyuni, Peranan LAZ sebagai Pengelola Zakat dalam Pendayagunaan Zakat Produktif: Studi Kasus Rumah Zakat Medan, At-Tafahum : Journal of Islamic Law, Vol. 1 No. 2 Juli-Desember 2017.

[21] Winarno Surakhmad, 1989. Pengantar penelitian Ilmiah : Dasar, Metode dan

Teknik, Bandung, Tarsito.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License