Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page 8721-8734

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengumpulan Dana Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang

Ainun Jaria[1], Zalkha Soraya[2], Irwan Abdullah[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
Corresponding Author: Zalkha Soraya e-mail: zalkha.soraya@unismuh.ac.id

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam proses pengumpulan dana zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang. Fokus penelitian ini mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan pengumpulan zakat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang sudah berjalan dengan cukup optimal, meskipun masih dijumpai tantangan seperti keterbatasan tenaga amil yang profesional serta kebutuhan akan pelatihan yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan jumlah penghimpunan zakat.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengumpulan Dana Zakat, BAZNAS Kabupaten Enrekang, Perencanaan, Pengawasan

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of human resource management in the process of collecting zakat funds at the National Zakat Agency (BAZNAS) of Enrekang Regency. The focus of this research includes the stages of planning, organizing, implementing, and supervising the workforce involved in zakat collection activities. The research employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, direct observation, and documentation study.The findings indicate that the implementation of human resource management at BAZNAS Enrekang regency has been sufficiently optimal. However, the challenges such as the limited number of professional amil and the need for continuous training are still encountered. Overall, effective human resource management plays a crucial role in enhancing the effectiveness and amount of zakat collection.

Keywords: *Human Resource Management, Zakat Fund Collection, BAZNAS Enrekang Regency, Planning, Supervision*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

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 (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan zakat menjadi faktor kunci yang sangat menentukan, karena SDM 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 SDM 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 pentinganya 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang. Penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data yang bersifat kombinatif, serta analisis data yang bersifat deskriptif dan menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2021). Sejalan dengan pendapat tersebut, Moleong (2017) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami secara menyeluruh fenomena yang dialami subjek, baik dalam bentuk pengamatan, perilaku, motivasi, maupun aktivitas, dan mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dalam konteks ilmiah yang khas.

Fokus utama penelitian ini terletak pada analisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pengumpulan zakat di BAZNAS Kabupaten Enrekang, dengan empat aspek pokok: (1) strategi manajemen SDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan pegawai; (2) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM, termasuk motivasi, insentif, dan lingkungan kerja; (3) hambatan dalam penerapan manajemen SDM yang efektif, baik dari aspek internal maupun eksternal; dan (4) rumusan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM dalam pengumpulan zakat.

Penelitian dilaksanakan di Kantor BAZNAS Kabupaten Enrekang yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 08, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena memiliki peran sentral dalam pengelolaan zakat di tingkat kabupaten dan mewakili konteks nyata pengelolaan zakat berbasis kelembagaan. Penelitian dijadwalkan berlangsung selama dua bulan, yaitu dari Februari hingga Maret 2025, yang mencakup tahap pengumpulan data, wawancara, observasi, dan analisis hasil.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang memiliki peran langsung dalam proses manajemen zakat, antara lain pengurus BAZNAS, staf pelaksana, serta masyarakat sebagai muzakki (pemberi zakat) dan mustahik (penerima zakat). Data sekunder berupa dokumen resmi, laporan tahunan, artikel akademik, kebijakan pengelolaan zakat, serta literatur yang relevan, digunakan untuk mendukung dan memperkaya analisis.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive (purposeful sampling) berdasarkan pertimbangan informasi yang dimiliki dan relevansi terhadap fokus penelitian (Patton, 2002). Informan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu informan kunci (Ketua BAZNAS), informan utama (staf keuangan, divisi pengumpulan, dan pendistribusian), serta informan pendukung (muzakki dan mustahik). Jumlah informan tidak ditentukan secara pasti karena penelitian kualitatif lebih menekankan pada kecukupan informasi (saturation point) daripada jumlah partisipan (Martha & Sudarti Kresno, 2017).

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri atas wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi tentang strategi dan kendala dalam

pengelolaan SDM di BAZNAS. Observasi dilakukan langsung di lokasi untuk memperoleh gambaran nyata praktik pengumpulan zakat dan pengelolaan organisasi. Sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk mengumpulkan data sekunder seperti laporan tahunan, kebijakan lembaga, dan dokumen penunjang lainnya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2014) yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan merangkum data relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menemukan tema atau pola yang signifikan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif, bagan, atau matriks agar mempermudah pemahaman hubungan antar informasi. Selanjutnya, kesimpulan ditarik untuk menjawab rumusan masalah, yang bersifat sementara dan terbuka untuk dikembangkan lebih lanjut sepanjang proses penelitian berlangsung.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan cara menggabungkan berbagai sumber data seperti wawancara dengan informan yang berbeda, dokumen resmi, serta hasil observasi lapangan. Teknik ini digunakan untuk memastikan konsistensi data dan meningkatkan kredibilitas temuan (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang

1. Gambaran Umum Kabupaten Erekang

   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 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.

2. Sejarah Singkat Pengelolaan Zakat Nasional (BAZNAS) 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 (BAZ) 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 (BAZ) 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 BAZ masa jabatan 2009 – 2012.

B. Penyajian Data

1. Data Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) 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.

Keempat fungsi manajemen tersebut telah diimplementasikan oleh BAZNAS 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.

a. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menetapkan kualifikasi yang sesuai. Di BAZNAS 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 SDM masih belum terstruktur secara formal. Hal ini menunjukkan perlunya penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas agar proses seleksi lebih objektif dan dapat menjaring SDM yang lebih professional (Hasibuan, 2016). Perencanaan merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam keberhasilan pengelolaan SDM. 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 SDM

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)*

Struktur organisasi telah diterapkan dengan baik, namun belum semua staf memiliki latar belakang profesional atau pelatihan teknis sesuai bidang tugasnya.

c. Pelaksanaan SDM

Pelaksanaan tugas SDM dipimpin langsung oleh pimpinan BAZNAS 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 data tersebut terlihat bahwa pelaksanaan SDM 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).*

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

1. 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, jadi kami saling bantu." (Kadir Lesang, Wawancara 27 Maret 2025)

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.

C. Analisis dan Interpretasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) 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 fondasi dalam menata dan membimbing jalannya organisasi agar struktur dan fungsi di dalamnya berjalan secara efektif. Proses manajemen meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan.

1. 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 SDM di BAZNAS 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 BAZNAS. Pengelolaannya belum dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Persoalan mendasar terletak pada proses rekrutmen yang masih bersifat tertutup, kondisi ini berdampak pada rendahnya standar profesionalisme SDM yang tersedia (Hasibuan, 2016).

2. Pengorganisasian SDM

   BAZNAS Kabupaten Enrekang telah menerapkan pengorganisasian kerja yang cukup baik, dengan pembagian tugas yang jelas sesuai bidang masing-masing. Penempatan pegawai

dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kemampuan teknis, seperti yang disampaikan oleh staf keuangan, Kadir Lesang.

Menurut George R. Terry, pengorganisasian mencakup pengelompokan dan penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang sesuai. Dalam konteks ini, pengorganisasian di BAZNAS 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.

3. Pelaksanaan SDM

Pelaksanaan tugas di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Enrekang dijalankan melalui pendekatan partisipatif, di mana pimpinan turut terlibat langsung dalam perekrutan, pembinaan, dan pengawasan program. Hal ini mencerminkan gaya kepemipinan yang inklusif dan membangun kedekatan emosional dengan staf.

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, risiko stagnasi kompetensi tetap ada.

4. 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 SDM 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 SDM 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang telah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya optimal.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam pengumpulan dana zakat di BAZNAS Kabupaten Enrekang meliputi kemampuan digital, motivasi kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Rendahnya literasi digital sebagian pegawai menghambat pemanfaatan teknologi dalam penghimpunan dan pelaporan zakat secara efisien.
3. Kendala utama dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang berasal dari dua sisi, yaitu internal dan eksternal. Dari sisi internal, tantangan meliputi ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, belum adanya sistem rekrutmen terbuka dan berbasis kompetensi, serta minimnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkala. Sementara dari sisi eksternal, kurangnya dukungan dari BAZNAS provinsi maupun pusat, serta masih rendahnya literasi zakat di kalangan masyarakat, turut memengaruhi efektivitas pengumpulan dana zakat.

4. Upaya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Enrekang perlu diarahkan pada penguatan sistem manajerial yang berbasis profesionalisme dan teknologi. Hal ini mencakup penyusunan standar operasional prosedur (SOP) perekrutan, pelatihan berkala, sistem penghargaan dan insentif yang adil, serta pengembangan infrastruktur digital. Dengan strategi tersebut, diharapkan BAZNAS dapat menghimpun dana zakat secara lebih optimal dan akuntabel, sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengelola zakat.

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. (n.d.). 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

H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia.

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.v11i1.1205

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). Kementrian Agama RI. Indonesian Journal of Educational Management, 2(1), 33–44

Indrianto, N. , & S. B. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen. BPFE.

Keuangan Inklusif: Kerangka Maqashid Syariah. Ekspansi: Jurnal Ekonomi,

Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi, 11(1), 55.

Lembaga Amil Zakat Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma), 3. https://doi.org/doi.org/jebma.v3n3.3122

M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M.

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.). RajawaliPress.

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

Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga.

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.

Rizka, M., Nim, D., Manajemen, J., Wakaf, Z., Ekonomi, F., & Islam, D. B. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengumpulan Dana Zakat Di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Ponorogo Skripsi Oleh.

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.

Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo,

Tanjung, A., & Aritha Panggabean, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada

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.