

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zakat memiliki potensi yang sangat besar karena jumlah populasi Muslim di seluruh dunia mencapai lebih dari 2,049 miliar orang.¹ Hal ini membuat zakat menjadi sumber dana sosial strategis di negara-negara mayoritas Muslim. Dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pendapatan per kapita di beberapa negara Muslim, potensi jumlah harta yang dikenakan zakat juga meningkat. Indonesia memiliki potensi zakat yang diperkirakan mencapai ratusan triliun rupiah setiap tahun. Ada beberapa laporan yang menunjukkan bahwa potensinya mencapai sekitar 327 triliun rupiah setiap tahun, tetapi realisasinya masih jauh dari angka tersebut². Indonesia merupakan salah satu negara mayoritas beragama Islam. Indonesia memiliki potensi zakat yang sangat besar yang dapat dimanfaatkan untuk mengurangi angka kemiskinan. Zakat telah menjadi bagian integral dalam kehidupan masyarakat Muslim. Selain itu, zakat berperan sebagai fasilitator yang efektif untuk menginisiasi kegiatan ekonomi, mempromosikan kesejahteraan sosial, dan memperkuat fondasi ekonomi Islam.

Zakat merupakan salah satu kewajiban pokok umat Islam dalam bidang sosial dan ekonomi. Meskipun sering dibahas dalam teks keagamaan, zakat merupakan aspek penting sosial ekonomi Islam,

¹ Yera Wahda Wahdi Andi Supriadi Chan, "Jurnal Ilmiah Informatika (JIF)," *Jurnal Ilmiah Informatika*, 06.02 (2018), 54–59.

² Waryono, "Potensi Mencapai 327 T, Ini Tiga Fokus Kemenag Dalam Pengembangan Zakat," *Kementerian Agama Republik Indonesia*, 2023 <https://kemenag.go.id/nasional/potensi-mencapai-327-t-ini-tiga-fokus-kemenag-dalam-pengembangan-zakat-LobJF#:~:text=Potensi Mencapai 327 T%2C Ini Tiga Fokus Kemenag dalam Pengembangan Zakat.>

sehingga dibahas dalam buku-buku strategi ekonomi dan hukum Islam. Dalam zakat terdapat tiga istilah penting: *Muzakki* (pembayar zakat), *Mustahik* (penerima zakat), dan *Amil* (pengelola zakat yang mengumpulkan dari *Muzakki* dan menyalurkannya kepada *Mustahik*).³ Zakat merupakan salah satu rukun Islam yang menjadi fondasi aqidah dalam beragama. Zakat memiliki posisi strategis dan penting, karena dapat menentukan kesejahteraan umat. Zakat tidak hanya merupakan ibadah kepada Allah (*habluminallah*), tetapi juga memperkuat hubungan antarmanusia (*habluminannas*). Jika diterapkan dengan benar dan jujur, zakat dapat meningkatkan kualitas dan kesejahteraan umat.⁴

Zakat mengacu pada bagian-bagian dari kesadaran hati yang harus dikeluarkan dan diberikan kepada mereka yang wajib menerimanya, secara umum dapat dipahami harta yang sudah mencapai nisab maka diwajibkan umat islam untuk memberikan sebagian hartanya kepada orang yang wajib menerimanya (*mustahik*) atau memberikan kepada lembaga pengelola zakat sesuai dengan ketentuan hukum Islam⁵. Penting untuk dicatat bahwa pengelola zakat seringkali menunjukkan kurangnya kompetensi dalam pengelolaan zakatnya. Hal ini mencakup kekurangan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program zakat yang menyebabkan dana zakat tidak dikelola secara optimal. Akibatnya, potensi zakat untuk memberikan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan kepada masyarakat kurang

³ Moch. Aminuddin Hadi, "Strengthening Human Resources Management Function National Zakat Agency (BAZNAS)," *Jurnal Equilibria*, 5.2 (2018), 1–12

⁴ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*, 2009.

⁵ Ahmad Junaidi Musthofa, "Pengaruh Manajemen Zakat Produktif Dan Kompetensi SDM Terhadap Kesejahteraan," *JEK-(Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif)*, 4.1 (2019), 1–10.

tercapai. Keterbatasan ini menghambat efektivitas distribusi zakat dan merugikan mereka yang seharusnya mendapat manfaat dari zakat tersebut.⁶

Salah satu masalah yang dihadapi masyarakat saat ini adalah kemiskinan. Kemiskinan merupakan salah satu masalah yang terjadi di masyarakat saat ini. Kondisi hidup seseorang yang penuh dengan kekurangan, dan banyak orang yang jatuh peradabannya hanya karena kemiskinan. Kemiskinan juga dapat membahayakan moralitas, akhlak, dan cara berpikir keluarga atau masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan kemiskinan adalah kurang masifnya pendistribusian zakat. Salah satu masalah utama dalam distribusi zakat adalah kekurangan informasi yang akurat dan terkini tentang penerima zakat. Jika informasi yang ada tidak mencerminkan keadaan sebenarnya di lapangan, maka zakat tidak dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar membutuhkan.⁷

Kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman dalam manajemen zakat dapat menjadi penghalang. Jika sumber daya manusia (SDM) tidak memadai dan berpengalaman, distribusi zakat dapat menjadi lambat, tidak jelas, dan rentan terhadap penyalahgunaan. Sumber daya manusia (SDM) yang tidak kompeten dapat menghadapi masalah dalam bidang pekerjaan, seperti konflik sosial atau resistensi masyarakat. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan pendistribusian zakat dan kelangsungan hidup setiap perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena peranannya yang tidak hanya terbatas pada tugas administratif tetapi juga mencakup peran strategis dalam pencapaian tujuan

⁶ Ahmad Supriyadi, "KOMPETENSI AMIL ZAKAT: Studi Mahasiswa Manajemen Zakat Dan Wakaf IAIN Tulungagung Menjelang Praktek Pengalaman Lapangan," *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, 3.1 (2020), 110–36 .

⁷ Astuti, "Sistem Manajemen Pengelolaan Zakat (BAZNAS) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Enrekang," 2022.

perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif membantu organisasi memahami dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) menemukan bakat yang tepat dan mendidik karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan sosial yang terus menerus. Manajemen sumber daya manusia (SDM) juga mencakup pelatihan dan pengembangan pengelola. Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan atau pengelola cenderung memiliki tim yang lebih ahli, mahir, dan siap menghadapi tantangan sosial.⁸

Salah satu masalah dalam pengelolaan zakat di Indonesia adalah kemampuan amil. Dalam Islam, istilah amil merujuk kepada individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengawasi, dan mendistribusikan zakat. Amil juga dapat bertanggung jawab atas pengelolaan infak, wakaf, dan sedekah. Tugas amil sangat penting karena mereka memastikan bahwa zakat dan sumbangan lainnya sampai kepada mereka yang berhak menerimanya. Tidak cukupnya kompetensi amil disebabkan oleh fakta bahwa banyak amil zakat yang dipilih dari anggota masyarakat yang tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mengelola zakat. Selain itu, kurangnya pengembangan kualitas amil, yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara tantangan dan tuntutan pelayanan zakat.⁹ Amil adalah bagian penting dari sistem zakat yang bertanggung jawab untuk memastikan dana zakat dikumpulkan dan disalurkan secara tepat. Dengan standar yang ketat dan tanggung jawab

⁸ Sri Lestari, Rahmi Syahriza, and M Ikhsan Harahap, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Human Resource Management Strategies in Improving the Quality of Employee Performance," *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3.3 (2023), 720–29.

⁹ Hanafi Adi Putranto and Siti Nur Azizah, "Mengukur Kompetensi Amil Melalui Kemampuan Manajerial Dan Profesionalisme Di Lembaga Zakat Nurul Hayat Surabaya," *Management of Zakat and Waqf Journal (MAZAWA)*, 1.1 (2020), 44–55

yang besar, amil membantu menjaga integritas dan efektivitas sistem zakat, yang merupakan salah satu pilar penting dalam keuangan islam dan kesejahteraan sosial.¹⁰

Sebagai lembaga pengelola zakat, LAZ HARFA bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan mendistribusikan zakat, infak, dan sedekah. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Jika sebuah organisasi ingin sukses dan bertahan, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kuncinya. Keberhasilan organisasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat terkait satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, mengelola potensi pengelola dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia SDM mencakup berbagai strategi, kebijakan, dan praktik yang digunakan untuk mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi¹¹. Dengan demikian, pengelolaan dana zakat dapat dilakukan dengan amanah, transparan, dan efisien. Namun, organisasi nirlaba seperti LAZ HARFA sering menghadapi kesulitan dalam meningkatkan keterampilan pengelola mereka, baik dari segi keterampilan teknis maupun soft skills. Banyak lembaga amil zakat di indonesia bersaing untuk menarik perhatian pemberi zakat. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi karena sumber daya manusia (SDM) yang tidak memadai dapat menyebabkan pelayanan yang kurang optimal dan mengurangi

¹⁰ Nanang Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2019.

¹¹ Lili Sularmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Praktik Membangun Sdm Unggul*, 2024.

kepercayaan dan minat (*muzaki*) untuk menyalurkan zakat melalui LAZ HARFA.

Meningkatnya kesadaran publik akan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat membuat LAZ HARFA perlu memastikan bahwa semua kegiatan pengelolaan zakat dilakukan oleh karyawan atau pengelola yang profesional dan berkompeten. Ini akan membangun kepercayaan publik dan memastikan bahwa dana zakat digunakan sesuai dengan peruntukannya. Terlepas dari fakta bahwa konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi sangat populer, penerapan sistem ini di organisasi pengelola zakat seperti LAZ HARFA seringkali kurang maksimal. Beberapa kendala yang mungkin terjadi termasuk pemahaman yang kurang tentang konsep kompetensi, ketersediaan sumber daya yang terbatas, dan kekurangan pelatihan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Tercapainya tujuan organisasi merupakan salah satu ukuran kinerja yang baik. Sumber daya manusia (SDM) yang ada sangat efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Jika kinerja pengelola baik, maka diharapkan kinerja organisasi juga akan baik. Tercapainya tujuan organisasi merupakan prestasi kerja, hasil dari implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dibuat oleh organisasi dan dilaksanakan oleh seluruh pengelola yang bekerja dalam organisasi tersebut.¹²

Dalam organisasi pengelola zakat, harus selalu mengikuti perkembangan hukum, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penilaian kompetensi yang berkelanjutan dan program pengembangan sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM)

¹² Bob Alexandro Hutagalung, "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3.1 (2022), 201–10.

tetap relevan dan memiliki kemampuan untuk menangani tantangan saat ini. Dalam hal ini, kompetensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan mematuhi standar kinerja. Kompetensi berarti bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan posisinya dalam organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Kompetensi setiap karyawan harus mampu melaksanakan strategi organisasi dan setiap perubahan yang dilakukan manajemen.¹³

Berdasarkan hasil dari wawancara pra-penelitian yang dilakukan di LAZ HARFA Banten, ditemukan bahwa amil dan karyawan LAZ HARFA Banten sebagian besar tidak berasal dari jurusan Ilmu Agama. Oleh karena itu, amil yang tidak berasal dari jurusan Ilmu Agama harus mempelajari kembali teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan zakat dan topik lain yang berkaitan dengan keagamaan. Penelitian ini memilih LAZ HARFA Banten karena organisasi terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya. Untuk mencapai tujuan ini, LAZ HARFA Banten melakukan berbagai kegiatan, seperti mengadakan dan mengikuti pelatihan internal dan eksternal.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini ingin menyelidiki manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di LAZ HARFA Banten karena jika diterapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka akan dihasilkan sumber daya manusia (SDM) yang

¹³ Herman, "Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur," *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, 5.1 (2014), 68–78.

berkualitas yang akan membantu mencapai tujuan organisasi. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan menunjukkan bahwa LAZ HARFA Banten terus berupaya dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Diharapkan juga dapat membantu LAZ HARFA Banten menjadi lebih baik sebagai bahan perbaikan kualitas pengelolaan zakat di LAZ HARFA Banten.. Karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Organisasi Pengelola Zakat Studi LAZ HARFA Banten ”**

B. Fokus Penelitian

Menetapkan fokus penelitian dengan tujuan menguraikan secara umum isi penelitian yang dilakukan dalam studi ini dengan menitikberatkan perhatian pada permasalahan yang akan diselidiki. Adapun fokus penelitian ini pada cara - cara yang digunakan LAZ HARFA Banten dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM), strategi pengembangan kompetensi pengelola atau amil, dan kendala yang dihadapi saat menerapkan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan, peneliti akan merumuskan sejumlah masalah sebagai pokok pembahasan, dimana diantaranya:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di LAZ HARFA?
2. Bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM di LAZ Harfa Banten?
3. Apa saja hambatan yang di hadapi oleh LAZ HARFA Banten dalam menerapkan SDM dan pelatihan pengembangan?

D. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya, setiap tindakan dilakukan dengan tujuan, dan setelah melakukannya, hasil yang diinginkan dapat dicapai. Ini juga berlaku untuk kegiatan penelitian ini, yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Studi ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana LAZ HARFA Banten dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif.
2. Untuk mengetahui strategi yang digunakan LAZ HARFA Banten dalam meningkatkan kompetensi SDM.
3. Untuk menemukan berbagai hambatan yang dihadapi oleh LAZ HARFA Banten dalam menerapkan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Tujuan ini untuk memahami masalah internal mempengaruhi kinerja penerapan sistem tersebut dan menemukan solusi untuk masalah tersebut.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini maka peneliti memperoleh wawasan yang mendalam tentang strategi dan metode yang digunakan oleh Laz Harfa Banten dalam penerapan sumber daya manusia (SDM) dan upaya laz harfa banten meningkatkan kompetensi pengelola atau amil, serta mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh laz harfa banten.

2. Manfaat Bagi Akademis

Bagi akademik, dengan melakukan penelitian ini dapat menambah literatur akademik tentang manajemen sumber daya

manusia (SDM) berbasis kompetensi, terutama dalam konteks organisasi non-profit seperti pengelola zakat. Ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik yang sama.

3. Manfaat Secara Praktis

Bagi LAZ Harfa Banten dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Strategi ini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional dalam mengelola dan pendistribusian dana zakat, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada penerima zakat.

F. Penelitian Terdahulu

Penulisan penelitian ini tentunya tidak terlepas dengan pemahaman dari sejumlah penelitian sebelumnya yang meneliti menggunakan sebagai referensi, bahwasanya judul yang sebelumnya diambil peneliti banyak juga dibahas penelitian terdahulu. Kemudian untuk menghindari kesamaan maupun plagiat, bisa dijabarkan sejumlah penelitian terdahulu yang diterapkan menjadi referensi:

Ertawan An Pasha dengan judul skripsi (2022) “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) KRUI Kabupaten Pesisir Barat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan publik, perencanaan sumber daya manusia mencakup persiapan sumber daya manusia (pegawai), penyediaan fasilitas pelayanan (ATK, komputer, dll.), dan penyusunan jadwal kegiatan. Seleksi sumber daya manusia dalam peningkatan pelayanan publik dilakukan dengan mematuhi persyaratan pihak baznas. Selanjutnya yaitu penampilan dan penilaian kinerja sumber daya manusia dalam peningkatan pelayanan publik

dilakukan dengan melihat penampilan dan penilaian sumber daya manusia melalui beberapa tahap yakni dari segi tingkah laku, hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh diperoleh sumber daya manusia tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Yang terakhir adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan publik. Pelatihan ini diberikan oleh BAZNAS Krui sendiri dan juga diikuti oleh pelatihan yang diadakan oleh Dengan demikian, BAZNAS Provinsi akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memiliki akses ke pengetahuan yang luas dan terkini sesuai dengan bidang masing-masing.¹⁴

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Tertawaan Pasha dan penelitian yang dilakukan penulis sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban di sebuah lembaga zakat. Adapun perbedaannya terletak pada pembahasan tentang pelayanan publik, bagaimana cara sebuah lembaga dalam meningkatkan pelayanan kepada publik sehingga lembaga terus mendapatkan peningkatan dalam pelayanan kepada publik.

Engga Mardiana Safa'ah dengan judul skripsi (2019) "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII". Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sini, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang mencakup berbagai elemen, seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, yang semuanya diperlukan

¹⁴ Erpawan An Pasya, "Pelayanan Publik Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Krui Kabupaten Pesisir Barat Pelayanan Publik Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Krui Kabupaten Pesisir Barat," 2022.

untuk melakukan atau melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai hasil yang optimal, karyawan harus memiliki keterampilan yang relevan dan pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan tertentu. Sikap kerja yang positif dan proaktif juga berkontribusi besar pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan dengan kompetensi yang memadai cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Pada akhirnya, ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.¹⁵

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Engga ialah sama-sama mengkaji manajemen sumber daya manusia dan kompetensinya Adapun perbedaan yang dilakukan oleh peneliti Engga adalah fokus pada perusahaan BMT (Baitul Maal wa Tamwil yaitu lembaga keuangan mikro syariah yang berbentuk koperasi.

Nabilla Sivanissa, Hafidhah Azizah dan Nita jurnal (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kinerja karyawan PT Sherish Cipta Interindo. Menurut lima variabel kompetensi SDM, contohnya keterampilan karyawan, kinerja karyawan PT Sherish Cipta Interindo dipengaruhi oleh kompetensi SDM.¹⁶

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah Baik penelitian ini maupun penelitian lain yang relevan berfokus pada kompetensi sumber daya manusia, terutama dalam hal bagaimana

¹⁵ Engga Mardiana Safa’ah, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan S1 Perbankan Syariah (IAIN) METRO,” *Skripsi*, 2020, 1–104.

¹⁶ N Sivanissa and H Azizah, “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo,” *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.3 (2022), 114–20.

kompetensi tersebut mempengaruhi kinerja dan efisiensi organisasi. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami berbagai jenis kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, termasuk keterampilan teknis, pengetahuan, sikap, dan kemampuan interpersonal, serta bagaimana masing-masing komponen ini berkontribusi secara langsung atau tidak langsung pada kinerja organisasi. sedangkan perbedaannya adalah peneliti ini menggunakan penelitian kuantitatif dan peneliti ini meneliti di sebuah perusahaan.

Sunengsih, Ahmad Sarbini, Indira Sabet, Jurnal (2022) dengan judul “Implementasi Perorganisasian Untuk Meningkatkan Kinerja Amil Pelaksana Di Baznas Cirebon”. Hasil penelitian ini adalah Penulis dapat menyimpulkan bahwa pengimplementasian pengorganisasian untuk meningkatkan kinerja amil pelaksana di BAZNAS Kabupaten Cirebon telah berhasil diterapkan dengan baik. Bagi BAZNAS Kabupaten Cirebon, sebaiknya merumuskan strategi pengumpulan untuk segera diimplementasikan guna meningkatkan jumlah dana zakat agar tidak terlalu jauh dengan potensi zakat Kabupaten Cirebon sehingga akan berpengaruh pada perolehan dana amil dan menambah jumlah amil pelaksana yang profesional di bidangnya untuk melaksanakan program-program BAZNAS Kabupaten Cirebon sehingga dapat meningkatkan kredibilitas lembaga. Sangat disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji teori-teori pengorganisasian terlebih dahulu karena akan lebih mudah untuk menggali lebih dalam informasi tentang bagaimana menerapkan pengorganisasian untuk meningkatkan kinerja amil pelaksana. Ini akan memungkinkan peneliti untuk mencapai hasil yang optimal dan menghindari tekanan untuk menyelesaikan penelitian mereka. Selain itu,

peneliti disarankan untuk mengulang, mengembangkan, temuan penelitian ini sehingga lebih banyak orang dapat memahami proses penerapan pengorganisasian suatu lembaga, terutama lembaga pengelola zakat yang didapatkan.¹⁷

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penulis adalah peneliti Sunengsih dkk sama-sama mengkaji bagaimana pelaksanaan dan meningkatkan kompetensi amil dalam melaksanakan kinerja dan kewajiban di dalam sebuah organisasi. Namun, perbedaannya terletak pada pembahasan implementasi.

Ningsih, Skripsi (2019) dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia Persero Medan)”. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan temuan dan analisis penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah menggunakan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi-strategi ini meliputi rekrutmen karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan penempatan pekerjaan karyawan manajemen sumber daya manusia berdasarkan keterampilan dan keahlian mereka.¹⁸

Persamaan pada penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya

¹⁷ Indira Sabet Sunengsih, Ahmad Sarbini, “Implementasi Pengorganisasian Untuk Meningkatkan Kinerja,” 7.September (2022), 105–20

¹⁸ Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia Persero Medan),” *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2019

terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Adapun perbedaan pada penelitian ini adalah pada analisis data, penelitian ini menggunakan metode penelitian SWOT sedangkan penulis tidak.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep model mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai elemen penting dari masalah. Kerangka pemikiran juga berfungsi sebagai penjelasan sementara tentang berbagai gejala yang menjadi subjek penelitian. Maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

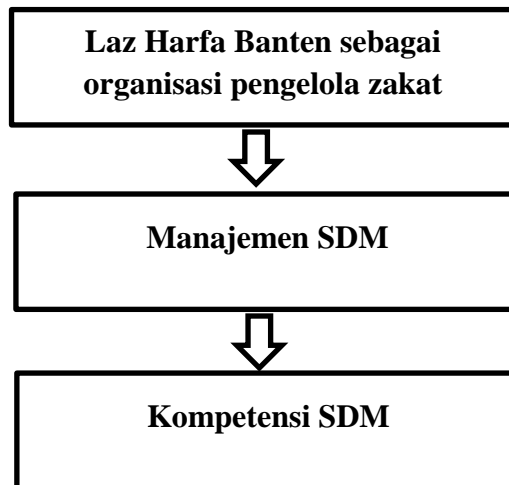
Zakat merupakan salah satu bentuk ibadah dalam Islam yang memiliki dua dimensi utama. Pertama, dimensi transendental yang berhubungan langsung dengan hubungan spiritual antara manusia dengan Allah SWT, sebagai wujud ketaatan dan kepatuhan terhadap perintah agama. Kedua, zakat juga memiliki dimensi horizontal yang berkaitan erat dengan hubungan sosial dan kesejahteraan masyarakat. Dengan membayar zakat, umat Islam turut berkontribusi dalam mengatasi masalah kemiskinan, mengurangi kesenjangan sosial, dan mendukung kesejahteraan ekonomi dalam masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, hingga pemberian kompensasi. Tujuannya adalah memaksimalkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan agar organisasi dapat mencapai performa terbaik.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan dan kualitas yang harus dimiliki oleh tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Kompetensi ini meliputi berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Adapun untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana tertera pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Gambar di atas menjelaskan bahwa LAZ HARFA Banten adalah lembaga pengelola zakat yang berperan aktif dalam menghimpun dana dari para muzakki untuk disalurkan ke berbagai program sosial yang bermanfaat bagi masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, LAZ HARFA Banten sangat menyadari pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan kompeten di bidangnya. Hal ini dikarenakan kualitas pengelolaan zakat sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian setiap amil atau pengelola zakat. Untuk itu, LAZ HARFA Banten

senantiasa berupaya memperhatikan dan meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai program pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pembinaan. Setiap amil dibekali dengan kompetensi yang mendalam, tidak hanya dalam hal teknis pengelolaan zakat tetapi juga dalam hal pemahaman sosial, kepekaan terhadap masyarakat, serta kemampuan manajerial yang baik. Dengan demikian, LAZ HARFA Banten dapat memastikan bahwa dana zakat yang dihimpun dapat dikelola dengan amanah, transparan, dan tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan dan manfaat yang diharapkan oleh masyarakat.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk memudahkan pemahaman dan memberikan gambaran yang terperinci. Pembahasan penulis terbagi menjadi lima bagian, yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori yang didapat akan menjadi landasan pendukung mengenai masalah yang diteliti oleh penulis, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode analisis yang diterapkan dalam penelitian, data yang dimanfaatkan bersama dengan asalnya, serta penentuan populasi dan sampel.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diperoleh.