

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dengan judul penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Organisasi Pengelola Zakat Studi LAZ HARFA Banten” maka dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen SDM di LAZ HARFA Banten

LAZ HARFA Banten dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) berpegang teguh pada nilai-nilai keterampilan dan keahlian yang telah diterapkan di lembaga tersebut. Pengelolaan zakat di LAZ HARFA Banten tidak hanya menuntut kemampuan teknis dan profesionalisme amil, tetapi juga harus sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Para amil diwajibkan untuk menjalankan operasional zakat sesuai dengan ketentuan syariat, karena zakat merupakan salah satu dari lima rukun Islam yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan amanah. Dengan demikian, pengelolaan zakat tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai agama yang sudah ditetapkan, karena hal ini menyangkut kewajiban yang sakral dalam Islam, yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan penerima zakat, tetapi juga pada keberkahan dan tanggung jawab spiritual lembaga serta seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaannya

2. Strategi pengembangan di LAZ HARFA Banten

LAZ HARFA Banten memanfaatkan berbagai metode pelatihan dan pengembangan, termasuk pelatihan dari luar dan internal. Pelatihan dari luar melibatkan bekerja sama dengan lembaga atau ahli eksternal yang membawa pengalaman dan perspektif baru, sementara pelatihan

internal memanfaatkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang lebih berpengalaman. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan LAZ HARFA Banten untuk menawarkan. Oleh karena itu, langkah-langkah ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Hambatan yang dihadapi LAZ Harfa Banten

Hambatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat berasal dari berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas proses pengelolaan pegawai. Beberapa kendala umum yang sering dihadapi:

- a. Kurangnya sumber daya manusia (SDM)
- b. Tidak sesuai dengan kebutuhan
- c. Kurangnya minat SDM yang memiliki latar belakang agama

B. Saran

1. Dengan kualitas kerja yang baik, diharapkan para amil atau pengelola dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja mereka dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan yang teratur. Untuk memastikan bahwa amil atau pengelola memiliki kompetensi yang relevan dan selalu siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaannya, sangat penting untuk mereka menerima pelatihan. Selain itu, tanggung jawab yang diemban setiap hari menjadi tolok ukur penting dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang terus diperbarui, para amil atau pengelola akan lebih percaya diri dan tepat dalam membuat keputusan strategis yang baik untuk organisasi dan penerima manfaat zakat.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya juga bisa meneliti lebih jauh tantangan-tantangan spesifik yang dihadapi organisasi zakat dalam menerapkan MSDM berbasis kompetensi, seperti keterbatasan sumber daya, minimnya dukungan teknologi, dan hambatan budaya organisasi. Dari situ, penelitian dapat mengidentifikasi solusi atau strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.