

## **PENGARUH HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN PENGELOLAAN ZAKAT PADA KANTOR BAZNAS DI PROVINSI SULAWESI BARAT**

**Yati Heryati<sup>1)</sup> Rahman Rahim<sup>2)</sup> Edi Jusriadi<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: yati.heryati@gmail.com

<sup>2)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: rahman.rahim@unismuh.ac.id

<sup>3)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to analyze the competence of human resources, the role of human resources and the performance of human resources of National Amil Zakat Agency (BAZNAS) to improve the management of zakat funds in West Sulawesi Province. This study was conducted at the West Sulawesi Province Baznas Office. This study specifies BAZNAS of West Sulawesi Province as the object of research due to the poor quality of zakat fund management in the BAZNAS office so far. Determination of the subject of research is purposively using qualitative methods. Data for this study was collected through observation and interviews to zakat managers at the BAZNAS Office in West Sulawesi Province. The results of this study indicate that some problems related to the human capital of BAZNAS of West Sulawesi Province. The recruitment process for employee does not uses open-recruitment system, hence the employee hired by BANAS has poor competency and qualification. Collected zakat fund is still focused on zakat of profession, and they have not been able to achieve the maximum target of collection and distribution. This is constrains due to availability of facility and infrastructure. Faced with this problem, BAZNAS of West Sulawesi Province can carry out a more transparent open-recruitment system to open a bigger chance for people who have better competencies to be employed at BAZNAS, start another zakat fund collection program which targets zakat other than zakat of profession, increase employee's competency with employee training and development program, gives more work motivation, and review governor's regulation that backed the zakat collection program by adding a sanction to public servants who don't obey it, as well as expanding the reach of zakat fund distribution and rationalizing the proportion of zakat fund into the predetermined sectors.*

**Keywords:** Human Capital, Performance, Management Zakat.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi *human capital*, peran *human capital* dan kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dalam meningkatkan pengelolaan zakat di Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Baznas Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti ini mengangkat BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat sebagai objek penelitian dengan alasan rendahnya *human capital* pengelola zakat di kantor BAZNAS selama ini. Penentuan yang menjadi subyek penelitian dilakukan dengan cara *purposive* menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam kepada pengelola zakat pada Kantor BAZNAS di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa yang terkait dengan *human capital* pada BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat. Sistem rekrutmen karyawan tidak terbuka sehingga kompetensi karyawan didapatkan masih kurang, Pengumpulan zakat masih terfokus pada zakat profesi dan belum dapat mencapai target maksimal begitu pula dengan pendistribusian zakat masih terkendala karena kurangnya sarana dan prasarana. Menghadapi masalah tersebut, BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat dapat melakukan proses rekrutmen terbuka yang lebih transparan agar membuka kesempatan lebar kepada orang-orang yang memiliki kompetensi lebih baik untuk bergabung dengan BAZNAS, mulai menjalankan program pengumpulan dana zakat selain zakat profesi, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi kerja, rekomendasi peninjauan ulang peraturan gubernur dan saran penambahan sanksi dalam peraturan sebagai upaya penguatan dasar hukum pengumpulan zakat oleh BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat kepada ASN di lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat, serta memperluas wilayah jangkauan pendistribusian dana zakat termasuk merasionalisasi proporsi pembagian dana zakat ke bidang-bidang yang telah ditentukan.

**Kata kunci:** *Human Capital*, Kinerja, Pengelolaan Zakat.

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia. Jumlah tersebut bukanlah sebuah angka tanpa makna karena di balik jumlah tersebut, ada sebuah potensi sumber daya yang luar biasa jika dapat dimanfaatkan dengan baik, strategis, dan produktif. Salah satu potensi yang bisa dimanfaatkan dari jumlah penduduk muslim yang besar itu adalah dana zakat, infak, dan sedekah.

Zakat adalah salah satu kewajiban yang ditunaikan setiap muslim. Perintah untuk berzakat berkali-kali difirmankan Allah Swt dalam Alquran, misalnya (*QS. At-Taubah: 11*) “*Jika mereka bertaubat, mendirikan sholat dan menunaikan zakat, maka (mereka itu) adalah saudara-saudaramu seagama*”. Sebagai penguatan dari firman tersebut, perintah untuk menunaikan zakat, infak dan sedekah pun disabdakan oleh Rasulullah Muhammad Saw seperti berikut.

Telah mengkhabarkan kepada kami Muhammad bin Abdullah bin Ammar, dia berkata; telah menceritakan kepada kami Al Mu'afa yaitu Ibnu Imran dari Hanzhalah bin Abu Sufyan dari Ikrimah bin Khalid dari Ibnu Umar bahwa seorang laki-laki berkata kepadanya; “Kenapa kamu tidak berperang?” Ibnu Umar menjawab; “Saya mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Islam terbangun atas lima perkara, yaitu; bersaksi bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Allah, mendirikan shalat, membayar zakat, melakukan haji, dan berpuasa Ramadhan” (HR Nasai No. 4915).

Secara ekonomi, tujuan dari zakat sangat baik karena berfungsi sebagai strategi penyeimbangan kemampuan ekonomi masyarakat. Salah satu golongan penerima zakat adalah fakir dan miskin. Hal ini menunjukkan zakat berfungsi menyeimbangkan tingkat ekonomi orang yang berkelebihan dana (*fund surplus*) dengan orang yang berkekurangan (*fund deficit*) sehingga tercipta perekonomian yang adil dan stabil. Apabila fungsi ini berjalan dengan baik, zakat sebenarnya dapat dimanfaatkan sebagai upaya pengentasan kemiskinan.

Namun begitu, cita-cita dan fungsi tersebut tentu tidak dapat terwujud dengan baik apabila zakat tidak ditunaikan dan dikelola dengan baik pula. Sementara itu, untuk mengelola dana yang dapat terhimpun dari masyarakat Indonesia yang mayoritas muslim itu juga bukan perkara sederhana dan mudah. Untuk itulah, Pemerintah Republik Indonesia membentuk sebuah lembaga khusus untuk mengelola dana zakat, infak, dan sedekah, yaitu Badan Amil Zakat Nasional atau disingkat BAZNAS.

BAZNAS adalah satu-satunya badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah melalui Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 dengan tugas menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, serta sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. BAZNAS juga menjadi sebuah lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden RI melalui Menteri Agama. Sebagai sebuah badan yang mengelola salah satu sumber daya perekonomian dalam Islam, BAZNAS semestinya senantiasa berusaha memperbaiki dan membantu kehidupan umat melalui program-program yang bertujuan untuk memberdayakan dan memandirikan taraf kehidupan ummat terutama bagi para penerima zakat.

Sebagai sebuah lembaga nasional, BAZNAS beroperasi dalam skala nasional pula. Namun begitu, untuk mengefektifkan kinerjanya di lingkup daerah, BAZNAS juga membentuk BAZNAS Provinsi yang wilayah kinerjanya melingkupi suatu provinsi. Saat ini BAZNAS Provinsi telah terbentuk di 34 provinsi, salah satunya adalah BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat. Potensi penerimaan dan pengelolaan zakat di Sulawesi Barat sebenarnya sangat besar apabila digali dan dikelola dengan baik dari kalangan masyarakat, pengusaha, dan pegawai negeri sipil. Sayangnya, kondisi pengelolaan zakat oleh BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat saat ini masih kurang optimal karena jumlah dana yang

terkumpul kerap kali tidak mencapai target atau ekspektasi. Kurang optimalnya pengelolaan zakat ini diakibatkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah kondisi *human capital*.

Pengelolaan zakat yang baik dicerminkan salah satunya melalui sumber daya manusia atau *human capital* yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mencapai pengelolaan zakat yang baik, lembaga pengelola seperti BAZNAS harus memiliki kualitas yang baik agar mampu mewujudkan cita-cita zakat, yaitu peningkatan ekonomi masyarakat, khususnya para mustahik. Selain dari masalah kondisi *human capital*, beberapa masalah lain yang dihadapi oleh BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat antara lain:

- masih rendahnya animo masyarakat untuk berkarier di lembaga amil zakat,
- masih rendahnya *reward* bagi pengelola zakat,
- masih rendahnya kompetensi pengelola zakat,
- belum memiliki kantor yang tetap, dan
- beberapa masjid dalam lingkup kerja BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat juga memiliki layanan sendiri untuk penyaluran zakat kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu diadakan penelitian untuk mengetahui sumber permasalahan kemudian menyusun solusi dari permasalahan tersebut sehingga zakat dapat dikelola secara profesional oleh sumber daya manusia yang memiliki *human capital* yang kompeten.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### a. Kajian Teoritis

#### 1) Sumber Daya Manusia Sebagai Modal

Di dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun lembaga nonprofit, sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting. Tanpa sumber daya manusia, sebuah organisasi tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya karena fungsi organisasi digerakkan oleh manusia. Sementara itu, Sagala (2016:2) menyebutkan, “Dalam upaya mempertahankan keberadaannya, organisasi berupaya secara terus-menerus meningkatkan produktivitasnya, meningkatkan kualitas SDM yang tersedia dalam organisasi, meningkatkan daya saing organisasi, kemudian memenangkannya.” Hal ini berarti bahwa sebuah organisasi memang pada hakikatnya bersaing dengan organisasi lain dan semestinya meningkatkan kinerja demi menjadi organisasi yang terbaik di antara organisasi lain. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja itu adalah melalui peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Sumber daya manusia berkualitas bukan saja dibutuhkan oleh organisasi, tetapi juga pada pembangunan suatu bangsa atau negara, seperti yang dikemukakan oleh Idris (2016:50).

Istilah *human capital* pertama kali digunakan oleh ekonom-ekonom dari Amerika Serikat dan Inggris seperti Arthur Pigou dalam *A Study in Public Finance* (1928), Jacob Mincer dalam *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* (1958), dan tentunya Gary Becker dalam *Human Capital* (1964). Kini, manusia sebagai modal atau *human capital* dipahami sebagai sebuah konsep bahwa pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan (Matthewman dan Matignon dalam Gaol, 2014:696).

Dengan kata lain, konsep *human capital* sebenarnya bukan mengacu pada manusia yang ada secara fisik, melainkan kepada kemampuan, nilai-nilai, dan kinerja dari manusia tersebut di dalam sebuah organisasi. Ketika manusia di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai *human capital*, segala macam upaya untuk meningkatkan kualitas manusia tersebut dipercaya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dan tentunya berimbas kepada profit yang didapat. Peningkatan kualitas *human capital* tersebut bisa melalui kursus, pelatihan, atau pendidikan.

Dalam teori *human capital*, perusahaan yang menganggap karyawan sebagai modal dan terus berusaha meningkatkan *value* dari modal tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada perusahaan yang hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource* (Sagala, 2017:38). Dengan mengandalkan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan, seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Ini sejalan dengan pendapat Sagala (2013:255) yang menyebutkan bahwa *human capital* berarti bahwa manusia bukan sekadar sebagai sumber daya, namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) sehingga setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

## 2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa ahli yang telah mendefinisikan *sumber daya manusia* sebagai sebuah istilah. Pendapat pertama datang dari Stoner dalam Siagian (2013:6) yang menyebutkan, “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Sementara itu, menurut Hasibuan (2011:10), “Manajemen Sumberdaya Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Umar dalam Soetrisno (2017:8) yang menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler dalam Widodo (2015: 2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

## 3) Pengembangan Human Capital

Todaro (2014:382--384) mengungkapkan bahwa *human capital* berhubungan erat dengan perkembangan ekonomi dan bisa diukur melalui tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan dapat menjadi “nilai tambah” seorang manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin tinggi. Sementara itu, kesehatan merupakan bidang yang saling terkait dengan pendidikan. Pendidikan tinggi yang dimiliki tanpa adanya tubuh yang sehat tidak akan menaikkan produktifitas. Sementara itu, pendidikan yang tinggi juga dapat memengaruhi tingkat kesadaran kesehatan seseorang.

Schermerhon (2005:33) juga menyatakan “*Human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya”. Maksud dari teori schermerhon adalah *Human Capital* dengan menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi perusahaan. Sehingga perusahaan tidak terpaku hanya pada hasil atau pencapaian saja dalam menentukan nilai ekonominya dari perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. *Human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital* dan *intangibile asset* yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja

perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) padahal *human capital* yang berkualitas juga bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *suistanable revenue* di masa yang akan datang bagi suatu organisasi. Fitz-Enz dalam Ongkorahardjo (2008:13) mengemukakan bahwa *human capital* adalah kombinasi dari tiga faktor: (1) Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen; (2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreativitas, dan bakat; serta (3) motivasi untuk berbagai informasi dan pengetahuan yaitu semangat tim dan orientasi tujuan. Sementara itu, Gordon (2012) menyebutkan bahwa *human capital* adalah akumulasi dari keahlian (*skill*), pengalaman (*experience*), kearifan (*wisdom*) dan kapabilitas (*capabilities*) semua orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang merupakan kesuksesan (profit) adalah tujuannya.

#### **4) Pengelolaan Zakat**

##### **a) Esensi dan Pondasi Syariah Zakat**

Zakat adalah rukun Islam yang ketiga setelah syahadat dan shalat. Dua rukun Islam lainnya ialah berpuasa dan berhaji ke Tanah Suci Makkah. Sebagai salah satu kewajiban agama, perintah zakat tertuang dalam banyak ayat Alquran dan umumnya disebutkan bersamaan dengan perintah mendirikan salat.

*Zakat* secara harfiah berarti ‘tumbuh’ atau ‘berkembang’. Makna lain dari *zakat* adalah ‘penyucian’ atau ‘pembersihan’. Jadi, zakat berarti tumbuh, berkembang, sekaligus menyucikan. Hal ini disebabkan zakat berfungsi untuk menyucikan jiwa manusia dari kekikiran, sifat mementingkan diri sendiri, hawa nafsu dan tamak terhadap harta (kekayaan), dan karena itu memberi jalan bagi pertumbuhan dan perkembangan jiwa manusia, termasuk hartanya.

Dari kalangan ulama muncul pengertian bahwa zakat adalah penyerahan harta dalam jumlah tertentu kepada orang yang berhak menerimanya dengan syarat-syarat tertentu pula (Hidayatullah, 2017:90). Menurut pengertian *syariah* atau *fiqh*, zakat berarti mengeluarkan sejumlah uang dari kekayaan seseorang, karena hal itu membantu mensucikan atau membersihkan hartanya dan dirinya. Sikap orang yang tidak mengeluarkan zakat dari kekayaannya kepada yang berhak menerima akan berakibat pada tidak suci dan bersihnya diri dan hartanya (Maududi, 2011: 189).

Di samping itu, zakat juga harus dibedakan dari pajak. Menurut Maududi (2011), zakat bukanlah pajak, tetapi bentuk ibadah yang merupakan salah satu rukun Islam, seperti salat. Sementara itu, UU Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 mendefinisikan pajak sebagai “Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.” Dari definisi tersebut, pajak bisa dipahami sebagai sejumlah uang tertentu yang ditarik dengan paksa atas seseorang, yang orang itu bisa suka atau tidak suka. Seseorang yang ditarik pajaknya tidak mendapat rasa kehormatan, juga tidak menganggapnya sebagai tindakan kedermawanan atau kebajikan sedangkan zakat berbasis prinsip kedermawanan dan kesukarelaan.

Berbeda dari zakat, pajak ditarik untuk menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan belanja (pengeluaran) untuk pelayanan yang manfaatnya kembali kepada pembayar pajak. Konsep yang mendasari sistem pajak ialah bahwa seseorang diharuskan menyisihkan sebagian penghasilannya untuk fasilitas yang harus dipenuhi dan disediakan oleh pemerintah untuk mereka sebagai pembayar pajak. Dengan demikian, pajak merupakan kontribusi yang diberikan untuk fasilitas atau pelayanan yang diterima oleh pengambil manfaat, yaitu pembayar

pajak. Sebaliknya,, zakat merupakan ibadah kepada Allah Swt. sehingga para muzakki tidak perlu mengekspektasikan fasilitas atau keuntungan apa pun dari penerima uang zakat yang telah dibayarkan.

Zakat tidak dipaksakan oleh parlemen atau undang-undang, tetapi diwajibkan oleh Allah Swt. kepada muslim untuk membayarnya dengan ikhlas dan tidak menghindar dari keharusan tersebut. Bahkan, idealnya tanpa ada badan pengumpul zakat pun semestinya umat Islam bisa melakukan perhitungan sendiri untuk memastikan jumlah zakat yang harus dibayarkan. Namun begitu, pada kenyataannya pengumpulan dan pengelolaan zakat tetap harus dikoordinasikan oleh orang-orang atau lembaga tertentu.

Dari definisi dan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa zakat berbeda dari pajak dalam esensinya, tujuan, bentuk, dan isinya. Zakat dikumpulkan bukan untuk membangun jalan, saluran air, atau untuk menjalankan administrasi pemerintahan. Zakat tidak dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan seluruh orang, tetapi hanya untuk mereka yang kekurangan secara ekonomi dan membutuhkan bantuan, baik untuk sementara waktu maupun secara permanen. Sebaliknya, zakat ditarik dari mereka yang mampu untuk membantu mereka yang layak menerima haknya.

#### b) Jenis-Jenis Wajib Zakat dan Besarannya

*Nishab* (jumlah atau besaran minimum aset yang membuatnya terkena zakat) untuk barang-barang yang berbeda ditentukan oleh Nabi Muhammad. Terdapat kesepakatan (*ijma'*) ulama bahwa ketentuan tentang *nishab* itu tidak boleh dilanggar. Muhammad (2012:79) menjelaskan bahwa *nishabharta* emas adalah 20 dinar atau 85 gram, sedangkan perak 200 dirham atau 595 gram. *Nishab* uang, aset keuangan lain dan barang dagangan dianggap sama dengan emas dan perak, begitu pula perhitungannya.

Namun begitu, ada perbedaan pendapat di kalangan ahli hukum Islam mengenai batas minimal kepemilikan minimum uang, aset keuangan lain, dan barang dagangan bahwa yang dianggap wajib zakat harus setara dengan 20 dinar emas atau 200 dirham perak. Beberapa ahli hukum mendukung setara dalam segi dirham karena hal ini akan berguna memperbesar penerimaan dari zakat dan akan bermanfaat bagi kaum fakir miskin. Namun, beberapa ahli lain mendukung penyeteraan dalam dinar karena kenaikan umum dalam biaya hidup dibandingkan dengan periode awal Islam.

Sari (2006:29) menjelaskan, *nishâb* dari hasil pertanian ialah 5 *wasq* atau setara dengan 653 kg gabah atau 520 kg beras. *Nishâb* ternak berbeda-beda bergantung pada jenis binatangnya. *Nishab* unta ialah 5 ekor, sapi 30 ekor, sedangkan kambing 40 ekor. Tidak ada *nishab* untuk produk tambang pada masa awal Islam karena *nishab* hasil tambang tidak diketahui pasti pada masa awal Islam. Menurut sebagian ahli hukum, tidak ada petunjuk mengenai kepemilikan minimum dalam soal hasil tambang, sedangkan yang lain menganggap bahwa tambang terkena zakat jika nilai dari jumlah dihasilkan, sementara lainnya menganggap hasil tambang kena zakat jika nilai jumlahnya yang dihasilkan dalam setahun sama dengan yang ditetapkan untuk barang dagangan.

Besaran zakat atas barang-barang tersebut di atas juga ditetapkan oleh Rasulullah Saw, dan tidak diperbolehkan adanya variasi. Besaran terendah ialah 2,5% untuk emas, perak, uang, aset keuangan dan barang dagangan (Muhammad, 2012:79). Untuk hasil pertanian, besarnya ialah 10% bagi tanaman yang diairi dengan hujan dan 5 % untuk tanaman yang diairi dengan irigasi buatan (Sari, 2006:29). Besaran zakat yang berlaku untuk hewan ternak didasarkan pada daftar yang rinci yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad Saw (Muhammad, 2012:79—80). Untuk harta temuan, telah ditetapkan zakatnya sebesar 20% (Muhammad, 2012:81).

Sementara itu, karena barang tambang pada masa Islam awal tidak diketahui pasti, ada beberapa perbedaan tentang *nishab* dan besarnya. Prasetyo (2018:) menyebutkan bahwa dalam mazhab Hanafi, tidak ada *nishab* untuk barang tambang sehingga zakat tetap diwajibkan tanpa memandang jumlahnya. Sementara itu, Hafidhuddin (2002:48) menyebutkan bahwa mazhab Hambali berpendapat barang tambang wajib dikeluarkan zakatnya jika mencapai 20 *misqal* emas atau 200 dirham perak dengan besaran 2,5 persen, sedangkan mazhab Maliki menyebut *nishab* sebesar 2,5 persen.

### c) Golongan (Ashnaf) Penerima Zakat

Ketentuan tentang golongan yang menjadi sasaran zakat dinyatakan dalam Surat At-Taubah (9): 60 yang telah disebutkan sebelumnya. Ayat ini dengan jelas memberikan petunjuk tentang delapan golongan orang yang berhak menerima dana zakat. Secara substansi, ayat tersebut juga menunjukkan tujuan dari kebijakan perbaikan ekonomi dalam suatu negara melalui pengelolaan dan pendayagunaan zakat. Kedelapan golongan atau kategori penerima zakat itu dapat diuraikan sebagai berikut (Maududi, 2011: 199-202; Mas'udi, 2005; Mas'udi, 2010):

- *Al-fuqarâ'* (jamak dari *faqîr*). Menurut pemahaman terhadap syariah, orang yang tergantung kepada orang lain untuk memenuhi kebutuhan subsistensi disebut *faqir*.
- *Al-masâkin* (jamak dari *miskîn*). Yang disebut *miskin* ialah orang yang tidak dapat memperoleh harta yang mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
- *Al-âmilin* (jamak dari *âmil*), yaitu orang-orang yang bekerja atau dipekerjakan mengumpulkan dan menyalurkan zakat dan shadaqah, dan melakukan pencatatan.
- *Mu'allafat al-qulûb* atau mereka yang hatinya harus disatukan. Ungkapan ini berasal dari *ta'lif al-qulûb* yang berarti memenangi hati orang. Aturan yang terkandung dalam kategori ini ialah bahwa dana zakat dapat digunakan untuk memenangi hati orang-orang yang bersikap kejam melawan Islam, atau memenangi dukungan dari mereka yang berada di pihak musuh.
- *Fî'l riqâb*, atau untuk memerdekakan mereka yang diperbudak. Dana zakat dapat juga digunakan untuk membebaskan dan memerdekakan budak, dan untuk membantu para awanan dan keluarga mereka.
- *Al-ghârimîn*, atau mereka yang terlilit dan terbebani hutang. Kategori ini mencakup mereka yang tidak mampu membayarkan pinjaman atau hutang dengan harta yang mereka miliki.
- *Fî sabîllâh*, atau di jalan Allah. Kategori ini mencakup mereka yang ikut berjuang di jalan Allah. Istilah ini khususnya berkaitan dengan jihad atau perjuangan yang terorganisasi melawan kekuatan yang jahat; juga mencakup setiap gerakan yang bertujuan untuk mengubah sistem yang tidak baik menjadi sistem yang sesuai dengan ajaran Islam.
- *Ibn al-sabil*, atau orang yang bepergian. Seorang pejalan atau pengembara, bahkan jika ia kaya, termasuk kategori yang bisa menerima dana zakat ketika ia membutuhkan bantuan selama perjalanannya.

### d) Pengelolaan Zakat di Masa Nabi Musa a.s

Pada masa Nabi Musa AS, zakat sudah dikenal, tetapi hanya dikenakan terhadap kekayaan yang berupa binatang ternak, seperti sapi, kambing, dan unta. Zakat yang wajib dikeluarkan adalah 10 persen dari nisab yang ditentukan. Dalam kitab Taurat juga disebutkan, "*Barang siapa menyumbat telinganya akan tangis orang miskin, ia pun kelak akan berteriak, tetapi tiada yang mendengar akan suaranya. Dengan persembahan yang sembunyi, orang akan memadamkan murka. Orang yang baik matanya itu akan diberkati karena ia telah memberikan rotinya kepada orang miskin.*" (Taurat, Surat Amsal pasal 21-22).

### e) Manfaat Zakat Profesi

Zakat profesi dikenal dengan istilah *zakah rawâtib al-muwazhaffî* (zakat gaji pegawai) atau *zakah kasb al-'amal wa al-mihan al-hurrah* (zakat hasil pekerjaan dan profesi swasta). Zakat profesi didefinisikan sebagai zakat yang dikenakan pada tiap pekerjaan atau keahlian profesional tertentu, baik yang dilakukan sendiri maupun bersama orang atau lembaga lain, yang mendatangkan penghasilan (uang) yang memenuhi *nishab*.

Zakat profesi merupakan perkembangan kontemporer, yaitu disebabkan adanya profesi-profesi modern yang sangat mudah menghasilkan uang. Misalnya profesi dokter, konsultan, advokat, dosen, arsitek, dan sebagainya. Kenyataan membuktikan bahwa pada akhir-akhir ini banyak orang yang karena profesinya, dalam waktu yang relatif singkat, dapat menghasilkan

uang yang begitu banyak. Jika persoalan ini dikaitkan dengan pelaksanaan zakat yang berjalan di masyarakat, maka terlihat adanya kesenjangan atau ketidakadilan antara petani yang memiliki penghasilan kecil dan mencurahkan tenaga yang banyak dengan para profesional misalnya dokter, akuntan, konsultan, notaris, dan insinyur yang hanya dalam waktu relatif pendek memiliki hasil yang cukup besar tanpa harus mencurahkan tenaga yang banyak.

### **5) Kelembagaan Badan Amil Zakat (Pusat dan Daerah)**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Dalam operasionalnya, BAZNAS bertanggung jawab langsung dan memberikan laporan tahunan tentang penghimpunan dan penyaluran ZIS kepada Presiden Republik Indonesia.

Zakat merupakan bentuk *'ibadah mâliyah ijtimâ'iyah* yang memiliki posisi dan peranan yang penting dan strategis, dari sudut keagamaan, sosial, ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pemungutan dari muzakki dan penyaluran zakat kepada mustahik yang berhak menerimanya sejak dari masa Nabi Muhammad Saw, yang dilanjutkan dengan masa sahabat dan seterusnya, harus dilakukan melalui 'amil yang bisa dipercaya dan akuntabel (At-Taubah: 60 dan 103).

UU Nomor 38 Tahun 1999 Pasal 8 menjelaskan bahwa tugas BAZNAS adalah mengumpulkan, mendistribusikan, mendayagunakan zakat. Selain sebagai operator, BAZNAS memiliki tugas sebagai koordinator seluruh UPZ, khususnya BAZ daerah. Secara filosofis, budaya kerja BAZNAS dipandu dengan adanya visi dan misi. Visi BAZialah "Menjadi Badan Zakat Nasional yang Amanah, Transparan dan Profesional." Sedangkan misinya adalah: (1) Meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui amil zakat; (2) Meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan zakat nasional sesuai dengan ketentuan Syari'ah dan prinsip manajemen modern; (3) Menumbuhkembangkan pengelola/amil zakat yang amanah, transparan, profesional, dan terintegrasi; (4) Mewujudkan pusat data zakat nasional; (5) Memaksimalkan peran zakat dalam menanggulangi kemiskinan di Indonesia melalui sinergi dan koordinasi dengan lembaga terkait.

### **6) Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2010:2) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi di tempat ia bekerja. Jika karyawan yang disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, *skill* dan motivasi tinggi tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi organisasi atau perusahaan tempatnya berkecimpung. Maka dari itu, untuk mengupayakan terwujudnya optimalitas kerja karyawan, yang pertama dan utama untuk dilaksanakan adalah rekrutmen, kemudian, pelatihan, dan pemberian motivasi yang dapat meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut.

Keahlian (*skill*) tidak hanya cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai bila tidak didukung oleh motivasi. Jadi pimpinan suatu organisasi perlu mencari langkah-langkah bagaimana memperoleh karyawan yang mempunyai keahlian dan memberikan motivasi bagi karyawannya. Musanef (2000: 27) menjelaskan bahwa kinerja dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin apabila dipenuhi hal yang penting yaitu kemampuan pada orang/pegawai yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan. Jadi antara kemampuan dengan kesempatan terdapat hubungan yang erat bagi kinerja karyawan. Oleh karena ada kesempatan, tetapi tidak menghasilkan apa-apa, sebaliknya ada kemampuan tetapi tidak ada kesempatan, jadi tidak menghasilkan sesuatu yang memadai. Kemampuan harus diimbangi dengan kesempatan yang sepadan supaya terdapat kinerja yang maksimum.



Kinerja dapat dikatakan baik apabila suatu pegawai yang telah diberikan tugas dapat menyelesaikannya secara cepat dan tepat tanpa mengabaikan efisiensi dana maupun alat yang digunakan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Jadi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik apabila dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan senantiasa menjaga efisiensi dan efektivitas baik dari segi pemanfaatan dana maupun alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja tidak langsung dikatakan baik tanpa mengkaji proses kerja yang telah dilakukan sekiranya proses telah ditempuh tidak melanggar norma hukum dan norma sosial yang berlaku, maka kinerja akan membaik. Namun bila didalamnya terdapat unsur pelanggaran hukum maka kinerja tersebut harus dikatakan tidak baik.

#### **b. Kajian Penelitian yang Relevan**

Rizal Fahlefi, 2016. Perkembangan pengumpulan zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tanah Datar periode 2010-2014. Perkembangan pengumpulan zakat pada BAZNAS tanah datar baik dari aspek nominal zakat, sektor zakat, maupun upaya-upaya pengumpulannya akan berdampak positif terhadap pengelolaan zakat secara keseluruhan sehingga berkontribusi dalam mewujudkan visi BAZNAS tersebut yaitu “Menjadi Badan Amil Zakat Yang Amanah, Profesional dan Akuntabel.

Indah Purbasari, 2015. Pengelolaan zakat oleh badan dan lembaga amil zakat di Surabaya dan Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan zakat masih berorientasi pada zakat individu. Perusahaan BUMN maupun bank syariah menyalurkan dana tanggung jawab sosial perusahaan tetapi tidak menyalurkan zakat perusahaannya, padahal potensi zakat perusahaan tentunya lebih besar. Oleh karena itu, model regulasi pengelolaan zakat diperlukan untuk mengoptimalkan pemberdayaan zakat baik individu maupun perusahaan.

Angela Baron, 2011. *Measuring Human Capital* (Mengukur *Human Capital*). Tujuan dari makalah ini adalah mengidentifikasi bagaimana sumber daya manusia (SDM) profesional dapat mendekati pengukuran modal manusia. Ini adalah area yang berkembang dan organisasi-organisasi itu bertahan karena para teladan terus-menerus meninjau pendekatan dan langkah-langkah mereka dan berusaha untuk lebih memahami kontribusi orang-orang. Makalah ini mengacu pada pengalaman dan penelitian dari dalam Chartered Institute of Personnel and Development di Inggris sejak tahun 2000 dan hingga 2011, serta sumber-sumber penelitian eksternal. Makalah ini menemukan bahwa tidak ada satu cara untuk melakukan pengukuran sumber daya manusia karena itu khusus konteks. Selain itu, sumber daya manusia dapat diukur nilainya jika unsur *human capital* dalam sumber daya tersebut dapat berhasil dikonversi menjadi barang dan jasa yang akan menghasilkan keuntungan.

Prayudi Cahya, Heru Susilo, Edlyn Khurotul, 2018. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness, leadership terhadap kinerja non-financial perusahaan, mengetahui pengaruh secara simultan antara individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness, leadership terhadap kinerja non-financial perusahaan, dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness, leadership terhadap kinerja non-financial perusahaan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.

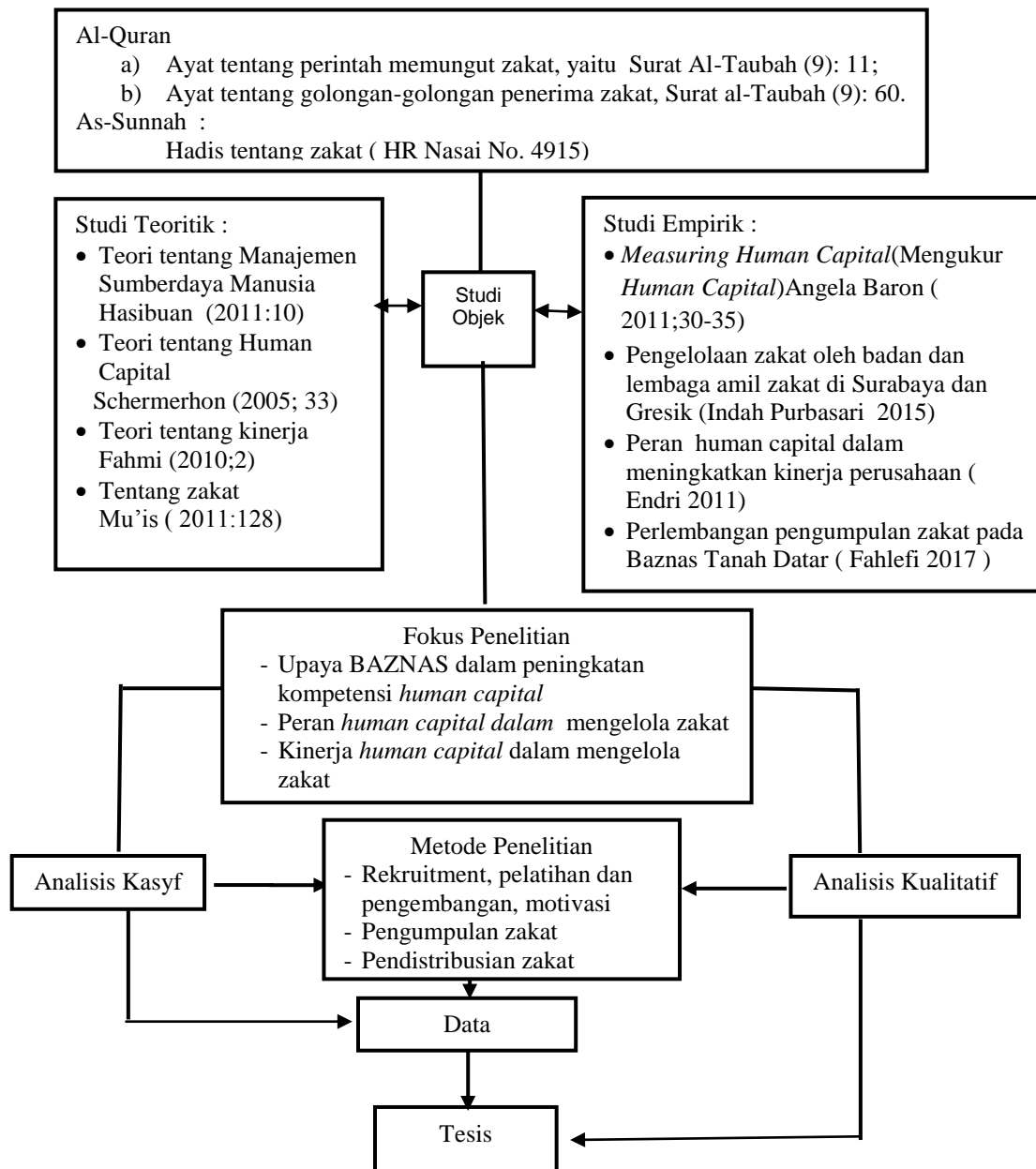
Faizatul Ansoriyah, Rina, Wahyu Febrianto, 2015. *Intellectual Capital* Badan Amil Zakat dalam Pengelolaan Zakat. Dari penelitian dan pemaparan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa aspek *intellectual capital* yang dimiliki oleh BAZDA Surakarta belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya inovasi dan kreativitas SDM dalam bekerja, belum adanya struktur organisasi yang jelas, belum adanya kantor yang tetap, adanya pengkajian tentang pembentukan lembaga yang lebih besar,

yaitu BAZNAS Provinsi, serta relation capital antara BAZDA Surakarta dengan UPZ di SKPD pemerintahan belum maksimal karena kurangnya sumber daya manusia.

**c. Kerangka Pikir**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka dapat disusun kerangka konseptual yang diawali dengan kerangka proses berpikiryang merupakan kesatuan rangkaian pemikiran dalam menyusun tesis ini. Kerangka berpikir tersebut digambarkan dalam Gambar 1.

**Gambar 1. Kerangka Proses Berfikir**



Sumber : Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Unismuh

### 3. METODE

#### a. Desain Dan Jenis Penelitian

Desain yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bertujuan mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

#### b. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti menjadikan obyek penelitian pada BAZNAS dengan alasan masih rendahnya *Human Capital* pengelola zakat yang menangani BASNAZ selama ini. Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan, yaitu mulai bulan April sampai dengan Juli 2019.

#### c. Unit Analisis dan Penentan Informan

Subjek penelitian adalah orang yang mengetahui dan mengerti tentang hal yang akan diteliti. Data yang dikumpulkan dari narasumber dapat berupa kata-kata dan tindakan subyek tentang pengelolaan zakat sedangkan cara penentuan subjek penelitian dilakukan berdasarkan kriteria yang ditentukan sebelumnya.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan cara *purposive* yakni (1) orang yang dianggap paling mengetahui dan menguasai suatu peristiwa atau permasalahan yang ada di sekitarnya terutama yang berkaitan dengan pengelolaan zakat; (2) orang yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi sehingga sesuatu itu sekedar diketahui tetapi juga dihayati; (3) orang yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti; (4) orang yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik *snowballing*. Teknik *snowballing* adalah pengumpulan data atau informasi yang dipilih semakin lama semakin bertambah sejalan dengan data dan informasi yang dibutuhkan, dan akan berhenti ketika data dan informasi tersebut telah dianggap memadai atau telah sampai pada taraf kejenuhan informasi (Bogdan, 1982: 67).

Narasumber yang dicari disesuaikan dengan data dan informasi, antara lain (1) warga masyarakat yang pernah atau merasakan dampak pengelolaan ZIS, antara lain Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), tokoh masyarakat, tokoh agama, dan masyarakat miskin atau golongan yang berhak menerima zakat (mustahik); (2) aktor sebagai penanggung jawab pelaksanaan dalam pengelolaan zakat.

Peneliti dalam memperoleh data dari informan melalui pengamatan dan wawancara mendalam secara bebas dan tak berstruktur selain itu melakukan telaahan terhadap informasi sekunder dan triangulasi. Artinya, dalam memperoleh data secara komprehensif, peneliti mencari dan mengumpulkan informasi tentang pengelolaan zakat profesi di Provinsi Sulawesi Barat, kepada warga masyarakat yang pernah atau merasakan dampak pengelolaan ZIS, seperti masyarakat miskin, pasien rumah sakit, siswa SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi (PT), atau kelompok usaha kecil yang dimodali dari dana zakat. Begitu pula untuk memperoleh informasi tentang proses pengelolaan zakat profesi, peneliti melakukan eksplorasi dengan mendengar penjelasan dan informasi langsung dari para pengelola zakat, seperti pengurus BAZNAS.

#### d. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian.

### **1) Sumber Data**

Sumber data menurut Arikunto (2006:129) adalah subjek di mana data dapat diperoleh. Dari definisi tersebut, data dapat diartikan berupa benda, gerak, manusia, tempat, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari narasumber berupa informasi dan data hasil wawancara dengan pihak yang berkepentingan dan pelaku utama baik dari pemerintah maupun masyarakat yang berhubungan dengan pengelolaan ZIS. Narasumber data primer itu adalah orang-orang yang berkepentingan dan berperan langsung dalam pengelolaan zakat profesi, seperti Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) atau masyarakat yang berhak menerima zakat (*mustahik*).

Selain data primer, diperoleh pula data sekunder. Data sekunder bersumber dari dokumen dan foto, arsip, jurnal, karya ilmiah dan data statistik, baik dari pihak pemerintah, masyarakat, maupun publikasi media massa. Dokumen, foto, serta arsip yang digunakan sebagai sumber sekunder antara lain berisi dokumentasi dari proses pengelolaan serta aplikasi dari zakat profesi itu.

### **2) Teknik Pengamatan Langsung**

Hadi dalam Sugiono (2006:166) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi yaitu observasi dilakukan sebagai studi yang secara langsung dan sistematis untuk mengamati fenomena sosial dan gejala-gejala psikis yang ada dalam rangka analisis. Peneliti merekam perilaku pelaksana dari pengelola ZIS dan penerima ZIS (*mustahik*). Pengamatan juga dilakukan terhadap gejala-gejala yang tampak dari hasil pengelolaan ZIS. Pengamatan dilaksanakan dengan menelusuri hasil wawancara kepada narasumber kunci dengan menggunakan peralatan berupa kamera digital, radio tape, alat tulis serta dilengkapi dengan pedoman pengamatan.

### **3) Teknik Wawancara Mendalam**

Wawancara dilakukan dengan narasumber terhadap objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber dengan menggunakan panduan wawancara maupun wawancara terbuka, dengan memberi kesempatan kepada narasumber untuk menyampaikan pandangannya dan pendapatnya tentang masalah penelitian.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan zakat untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan terpercaya, peneliti juga mendatangi kantor BAZNAS, dalam hal ini pihak yang mengelola zakat hingga ke masyarakat penerima zakat itu. Dari Pengelola BAZNAS, diperoleh informasi yang sangat banyak dan menyeluruh, mulai dari jumlah seluruh dana yang terkumpul, siapa saja penerima dana, serta pengalaman-pengalaman saat mengelola dan menyampaikan amanah dari para donatur.

### **4) Studi Dokumentasi**

Arikunto (2006:231) mengemukakan bahwa metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Penelitian ini juga melakukan studi dokumentasi sehingga dapat memberi pemahaman terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini tentang pengelolaan ZIS.

Peneliti juga mengumpulkan sejumlah dokumen penting di lapangan mengenai pengelolaan zakat profesi ini. Dokumen itu berupa catatan mengenai data para pemberi dana dan penerima dana itu. Begitu juga memperoleh beberapa buku pedoman tentang zakat beserta aturan teknisnya. Tidak sedikit informasi yang dimuat di surat kabar atau majalah, serta prasasti. Beberapa notulen rapat dan agenda lainnya juga menjadi dokumen penting telah diperoleh di lapangan.

#### e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis kualitatif digunakan untuk menafsirkan data-data kualitatif yang berasal dari informan adalah Analisis Kasyf. Pendapat-pendapat para informan dikelompokkan ke dalam tema-tema yang lebih spesifik mengenai zakat, seperti pemahaman tentang zakat sebagai kewajiban agama yang berdimensi sosial dan publik, keterlibatan pemerintah dalam pengelolaan zakat, serta keberadaan badan amil zakat yang memiliki kewenangan mengelola dana zakat.

Analisis kualitatif terhadap data-data tersebut diletakkan dalam kerangka pikir penelitian, yaitu ayat-ayat Alquran tentang zakat, dan teori tentang kesejahteraan negara, baik yang berlaku secara umum di negara-negara moderen maupun dari perspektif ajaran Islam.

#### f. Pengecekan Keabsahan Temuan

Teknik pengujian keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi yaitu *check, recheck, dan cross check* terhadap data yang diperoleh dengan cara:

- a) Membandingkan data hasil pengamatan penelitian dan data hasil wawancara dengan narasumber.
- b) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c) Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan pendapat umum.
- e) Membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang saling berkaitan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Upaya Peningkatan Kompetensi *Human Capital* SDM Baznas

Bertolak dari hasil wawancara, dapat dipahami bahwa pada dasarnya BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat telah mengupayakan berbagai macam cara dalam rangka meningkatkan kompetensi *human capitalnya*, antara lain dimulai dengan melaksanakan rekrutmen karyawan baru, pelatihan dan pengembangan karyawan lama, dan motivasi.

##### 1) Rekrutmen

Dalam perekrutan pengurus, BAZNAS sudah melaksanakan sesuai dengan surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/117/Sulbar/I/2-17. Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat tersebut telah melalui beberapa fase yaitu:

- Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat, sebagai leading sektor pembinaan zakat membentuk tim calon Pengurus Badan Amil Zakat yang terdiri dari para ulama, cendekia tenaga professional, praktisi pengelola zakat dan lembaga swadaya masyarakat (LSM).
- Tim penyeleksi yang telah dibentuk oleh Kementerian Agama tersebut mengadakan rapat untuk menyeleksi personalia yang akan berkedudukan dalam kepengurusan Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat.
- Kementerian Agama melaporkan kepada Gubernur hasil kerja tim penyeleksi, sekaligus mengajukan permohonan untuk mendapatkan persetujuan dan pengesahan tentang kepengurusan Badan Amil Zakat.
- Gubernur Provinsi Sulawesi Barat menetapkan dan mengukuhkan kepengurusan Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat, sesuai dengan permohonan dari Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Di Baznas Sulawesi Barat pengurus yang dimaksud adalah unsur pimpinan yang terdiri dari Ketua dan para wakilnya diangkat berdasarkan surat keputusan Gubernur, sedangkan karyawan yang bertindak sebagai pengelola yang terdiri dari masing-masing kepala bidang beserta para staf diangkat berdasarkan hasil rekrutmen yang dilaksanakan oleh pengurus BAZNAS berdasarkan kebutuhannya. Berdasarkan temuan dari observasi maupun hasil wawancara terkait rekrutmen karyawan. Bahwa untuk mendapatkan sumberdaya yang mempunyai kriteria, Baznas Provinsi Sulawesi Barat harus dapat mengambil satu kebijakan yaitu dengan membuka lowongan kerja secara terbuka baik itu melalui media massa, media elektronik maupun melalui media sosial lainnya.

Pada pembahasan hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Veitzhal, 2010: 160) bahwa, Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau kualifikasi sesuai dengan jabatan lowongan yang ada. Pelaksanaan rekrutmen ini adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya pelamar yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik artinya untuk mendapatkan orang-orang yang dapat membawa lembaga mencapai tujuannya secara optimal, akan langkah awal adalah bagaimana lembaga itu melakukan rekrutmen sumber daya manusia dan menempatkan sesuai pada bidangnya.

## **2) Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat dilakukan untuk meningkatkan kinerja lembaga. Pelatihan ini dilakukan oleh internal satu kali dalam setahun. Dengan diadakannya pelatihan ini pihak manajemen sangat berharap dapat terus meningkatkan performa, keterampilan, kompetensi, dan kecerdasan emosional.

Salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan lembaga yaitu adanya *teamwork*. BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat sumber daya manusianya akan terus mengalami perubahan baik dari segi teknologi, norma, dan nilai-nilai lainnya sehingga membutuhkan bekal yang kokoh dalam menghadapi lingkup dinamis yang akan terus berubah. Salah satu bekal terpenting untuk karyawan adalah pengembangan diri melalui rangkaian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya pelatihan ini diharapkan sumber daya manusia Baznas Provinsi Sulawesi Barat mendapatkan sebuah bekal yang berharga dalam menghadapi era milenial yang sangat dinamis ini. Pelatihan dan pengembangan pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat ditujukan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai.

## **3) Motivasi**

Pemberian motivasi kerja semestinya mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerja. Namun begitu, ternyata selama ini banyak karyawan BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat yang tiba-tiba berhenti, atau tiba-tiba berpindah kerja ke tempat lain. Ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan di BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat selama ini belum berjalan efektif.

Ketidakloyalan karyawan dapat terjadi karena beberapa sebab diantaranya itu adalah insentif yang diberikan tidak seimbang dengan beban kerja. Sama halnya di Baznas salah satu pemicu keluar masuknya karyawan dikarenakan insentif yang kurang menjanjikan. Hal ini sebenarnya dapat diatasi yaitu dengan menciptakan lingkungan kondisi kerja yang baik atau memberikan penghargaan yang sesuai ketika karyawan bekerja dengan baik. Dan yang paling utama bagi pengelola zakat adalah apa yang dilakukan adalah amanah dan semata mata ibadah kepada Allah SWT.

## **b. Peran *Human Capital* dalam Pengelolaan Zakat Baznas**

Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat menjalankan kegiatannya dengan dana operasional yang dibantu oleh dana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sulawesi Barat. Peran BAZNAS dapat dilihat dari sejauh mana peran *human capital* yang ada di BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat. Peran *human capital* dalam pengelolaan zakat BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat sendiri dapat dilihat dari tingkat pemahaman karyawan dalam pengelolaan zakat serta upaya-upaya karyawan memberi penguatan kepada muzakki untuk mengeluarkan zakat dengan tertib dan konsisten. Peran *human capital* dalam pengelolaan zakat diamati dalam dua tahap pengelolaan dana zakat, yaitu pengumpulan serta pendistribusian dan pendayagunaannya.

### **1) Pelaksanaan Pengumpulan Zakat**

Dalam mengumpulkan zakat diperlukan petugas yang disebut dengan amil. Orang yang berhak menjadi amil adalah orang yang memiliki syarat berikut, pertama, dia harus seorang muslim, sebab zakat adalah urusan internal kaum muslimin. Islam menjadi syarat bagi segala urusan mereka. kedua, petugas zakat hendaklah seorang mukallaf, yaitu orang dewasa yang sehat akal pikirannya. Ketiga, petugas zakat haruslah orang jujur, karena ia diamanati harta kaum muslimin. Jangan sampai petugas zakat itu orang fasiq, karena akan berbuat sewenang-wenang terhadap fakir miskin. Keempat, memahami hukum-hukum zakat. Para ulama mensyaratkan petugas zakat itu paham terhadap hukum zakat. Sebab bila ia tidak mengetahui hukum, maka tidak mungkin mampu melaksanakan pekerjaannya dan tentu akan lebih banyak melakukan kesalahan. Kelima, kemampuan untuk melaksanakan tugas. Petugas zakat harus memenuhi syarat untuk melaksanakan tugasnya, dan sanggup memikul tugas itu.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran *human capital* dalam pengumpulan zakat sangat diperlukan dalam sebuah lembaga khususnya dalam rangka meningkatkan penerimaan zakat diperlukan strategi yang bagus dan tepat, hal ini hanya akan didapatkan dari orang-orang yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keretampilan yang mumpuni terkait pengelolaan zakat.

### **2) Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat**

Pendistribusian dan pendayagunaan zakat pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat sudah sesuai dengan pedoman pengelolaan zakat yaitu menyalurkan kepada orang-orang yang memenuhi 8 Asnaf yaitu fakir, miskin, amil, muallaf, gharim, fisabilillah, dan ibnu sabil. Pendistribusian zakat pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat pada umumnya telah terlaksana dengan baik bahkan sangat selektif karena sebelum zakat itu sampai pada sasaran dilakukan survey kepada calon penerima zakat. Dalam pelaksanaan Survey sudah cukup efektif, meskipun kurang efisien waktu. Petugas survey mendatangi satu persatu rumah calon Mustahiq untuk melihat bagaimana keadaan tempat tinggal dan bagaimana kondisi keluarganya. Selain langsung mendatangi rumah yang bersangkutan petugas survey juga akan mencari info yang berkaitan dengan calon Mustahiq kepada tetangga terdekatnya atau ketua RT untuk meyakinkan lagi bahwa calon Mustahiq tersebut ber hak atau tidak untuk mendapatkan bantuan. Yang bertugas sebagai tim survey tentunya orang-orang yang mempunyai kompetensi dan sumber daya manusia yang memiliki modal.

Adapun bentuk pendayagunaannya, zakat akan didayagunakan kepada 5 bidang kegiatan yaitu bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, advokasi dakwah dan kemanusiaan.

- Bidang Kesehatan, yaitu pemberian bantuan untuk pelayanan kesehatan bagi kaum fakir miskin misalnya yang pernah dilaksanakan Baznas Provinsi Sulawesi Barat adalah untuk membiayai operasi katarak dan sunatan massal
- Bidang Pendidikan, jenis kegiatannya adalah memberikan bea siswa kepada siswa-siswi SMP, SMA dan Mahasiswa, namun karena keterbatasan penerimaan zakat maka bantuan pendidikan ini hanya diberikan 1 kali saja.

- Bidang Ekonomi, pengembangan ekonomi dalam masyarakat cenderung tidak merata, banyak masyarakat tidak mampu untuk mengikuti perkembangan ekonomi karena lemahnya sektor usaha kecil dan menengah dalam kehidupan perekonomian karena mereka kesulitan dalam hal modal usaha, sehingga Baznas Provinsi Sulawesi Barat memberikan bantuan modal usaha kepada mustahiq secara langsung maupun tidak langsung. Penyaluran dana zakat ini diarahkan pada usaha ekonomi yang produktif yang diharapkan hasilnya dapat mengangkat taraf hidup kesejahteraan masyarakat yang pada akhirnya meekalah nanti akan membayarkan zakatnya di Baznas ketika usahanya berhasil.
- Bidang Advokasi Dakwah, bantuan dana yang diperuntukan kepada para muallaf
- Bidang Kemanusiaan, yaitu bantuan bencana alam dan bantuan yang ditujukan kepada keluarga yang berduka. Baznas Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan bantuan kepada korban bencana alam seperti banjir, kebakaran dan bencana alam lainnya.

### **3) Kinerja *Human Capital* pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat**

Pengukuran *human capital* bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai intristik sumberdaya manusia, melainkan dampak perilaku sumberdaya manusia atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan oleh perusahaan atau lembaga terhadap besarnya kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerjanya. Selain itu juga pengukuran sumberdaya manusia merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan alat untuk melakukan perbaikan. Pada penelitian ini sebagai indikator dari pengukuran kinerja BAZNAS meliputi tiga faktor yaitu, pengumpulan zakat, pendayagunaan dan pendistribusian zakat, serta kesesuaian pelaksanaan tugas karyawan.

#### **a) Pengumpulan Zakat**

Merujuk dari berbagai informasi para narasumber, pengumpulan zakat pada BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat masih terfokus pada zakat profesi aparatur sipil negara (ASN) dalam lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat. Pengumpulan yang terfokus tersebut dilaksanakan dengan dasar Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengumpulan Zakat Profesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Pergub ini juga telah dikuatkan implementasinya melalui Surat Edaran Sekretaris Daerah Provinsi Nomor 009.5/654/SET.

Pengelolaan zakat pada Baznas Provinsi Sulawesi Barat secara umum telah dikelola dengan baik walaupun dengan keterbatasan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang ada. Namun untuk meningkatkan penerimaan zakat, Baznas Provinsi Sulawesi Barat harus lebih terbuka dan berusaha, jangan hanya mengandalkan penerimaan dari zakat profesi saja tetapi juga dari masyarakat umum lainnya. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dari pengelolaan tersebut dalam rangka meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat sesuai dengan tuntunan agama, meningkatnya fungsi dan peranan keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat miskin dan keadilan sosial, meningkatkan hasil guna dan daya guna zakat dapat tercapai dengan baik.

#### **b) Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat**

Pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat telah menjalankan sistem manajemen yang diatur dalam standar operasional prosedur (SOP) yang telah diputuskan oleh Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat melalui rapat pleno. Standar Operasional Prosedur ini disusun sejalan dengan tekad BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat untuk membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Standar operasional prosedur BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat tersebut adalah sebagai berikut.

Pendistribusian zakat dilakukan secara terprogram, transparan, dan bertanggung jawab dengan mengikuti asas-asas berikut.



- Syariat Islam
- Amanah: pengelolaan zakat harus dapat dipercaya.
- Kemanfaatan: pengelolaan zakat dilakukan demi memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi mustahik
- Keadilan: pendistribusian dana zakat yang terkumpul harus dilakukan secara adil.
- Kepastian hukum: pengelolaan zakat dinaungi oleh jaminan hukum bagi mustahik dan muzaki.
- Terintegrasi: pengelolaan zakat dilaksanakan sebagai peran serta instansi-instansi pemerintahan lingkup Provinsi Sulawesi Barat dalam upaya meningkatkan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.
- Akuntabilitas: pengelolaan zakat dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diakses oleh masyarakat.

Pendistribusian zakat kepada mustahik juga dilaksanakan dengan mengikuti sebuah pola atau mekanisme. Pola tersebut adalah sebagai berikut.

- Mustahik telah terdata dalam basis data BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat atau data baru yang telah mendapat legalitas lurah/kepala desa setempat atau didasarkan hasil rapat pengurus.
- Telah dilakukan peninjauan lapangan dan proses dokumentasi oleh Tim Verifikasi BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat yang bersifat *sabilil khairat*.
- Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat, khususnya bagian pendistribusian, berkewajiban memonitor alur bantuan dana kepada mustahik, melakukan pendampingan, serta melakukan evaluasi terhadap perkembangan kondisi ekonomi penerima dana bantuan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peran *human capital* dalam meningkatkan pengelolaan zakat pada kantor Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Sulawesi Barat pada bagian kesimpulan akan memaparkan ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut.

- 1) Upaya peningkatan kompetensi *human capital* dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh BAZNAS Sulawesi Barat dimulai dari seleksi calon karyawan melalui rekrutmen. Namun begitu, rekrutmen karyawan yang dilakukan belum melalui pengumuman atau iklan lowongan yang terbuka kepada masyarakat sehingga peluang untuk mendapatkan sumber daya yang lebih kompeten saat ini masih kurang. Upaya peningkatan *human capital* saat ini dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan serta motivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para pengurus meningkatkan pengelolaan zakat pada BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Peran *human capital* dalam pengelolaan zakat dapat dilihat dalam pelaksanaan kegiatan pengumpulan serta pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Saat ini, zakat yang dikumpulkan oleh BAZNAS Sulawesi Barat terbatas pada zakat profesi dari ASN di lingkup pemerintahan, instansi vertikal dan BUMN . Ada Peraturan Gubernur yang mendukung tetapi tidak ada sanksi yang tegas. Begitu pula dengan pendayagunaan dan pendistribusian dana zakat belum proporsional ke masing-masing bidang, dan distribusi belum merata keseluruh wilayah
- 3) Kinerja *human capital* pada BAZNAS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat melalui jumlah pengumpulan, pendayagunaan, dan pendistribusian zakat. Jumlah Muzakki masih rendah sehingga mempengaruhi jumlah penerimaan zakat yang saat ini belum sampai pada potensi maksimal, itupun terbatas pada zakat yang diserahkan oleh para aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu wilayah jangkauan distribusi masih terbatas karena hanya melingkupi lima kabupaten serta adanya ketimpangan proporsi pembagian dana zakat ke bidang-bidang yang telah ditentukan.

## 6. REFERENSI

- Arifin, G. 2016. Keutamaan Zakat, Infak, dan Sedekah. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Armstrong, M. dan Baron, A. 1988. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Depeloment.
- Artis. 2018. Strategi Pengelolaan Zakat Berbasis Pemberdayaan Masyarakat Miskin pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 55-68.
- Ash-Shiddieqy, M.H. 2002. *Pedoman Zakat*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Bogdan, R. dan Taylor, S.J. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Case, K.E. dan Fair, R.C. 2007. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Ellitan, L. 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2): 65-76.
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, C.H.R.J.L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hafidhuddin, D. 2002. Zakat dalam perekonomian modern. Jakarta: Gema Insani.
- Hanushek, E. A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*, 37, 204-212.
- Hasbi, A.S. 1953. *Pedoman Zakat*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hidayatullah, M.S. 2017. *Tuntunan Lengkap Rukun Islam & Doa: Kunci Beragama Secara Kaffah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Pustaka Oasis.
- Idris, A. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Iskandar & Yuhansyah. 2018. Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Joo, B.K., Yang, B. & McLean, G.N. 2014. Employee creativity: the effect of perceived learning culture, leader-member exchange quality, job autonomy, and proactivity. *Human Resource Development International*, 17(3), 297—317.
- Mas’udi, M.F. 2010. *Pajak Itu Zakat: Uang Allah Untuk Kemaslahatan Rakyat*. Bandung: Mizan Publika.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management*. New York: Thompson.
- Mayo, A. 2000. “The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital” *Personal Review*, Vol. 29, No. 4
- Mu’is, F. 2011. *Zakat A-Z Panduan Mudah, Lengkap dan Praktis tentang Zakat*. Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Muhammad, Sahri. 2012. Menanggulangi Kemiskinan dan Kebijakan Pertumbuhan Ekonomi Paradigma Zakat. Malang : UB Press.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepengawainan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nasution, E.M. 2006. *Pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengumpulan Zakat Profesi Pegawai Negeri sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat. \_\_\_\_\_ . Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.

## Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: 2775-4677

Vol. 10, Nomor 2 | Juli – Desember, 2021

- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A., & Ooi, K. B. (2011). Interrelationships between intellectual capital and performance: Empirical examination. *Industrial Management & Data Systems*, 111(6), 810-829.
- Prasetyo, Y. 2018. *Ekonomi Syariah*. Aria Mandiri Group
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. CV Penerbit Qiara Media.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Safriani, A. 2016. “Tanggung Jawab Negara terhadap Pengelolaan Zakat Menurut UU No. 23 Tahun 2011 Tentang Zakat”. *Jurisprudentie*, 3(2), 1—11.
- Sagala, S. 2013. *Etika & Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Kencana.
- . 2017. *Human Capital, Membangun Modal Sumberdaya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Samsuni, S. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia” *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113—124
- Sari, Elsi Kartika. 2006. *Pengantar Hukum Zakat & Wakaf*. Jakarta: Grasindo.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn, J.R. 2005. *Management, 8th edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, J.T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi. 2016. *Pelaksanaan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu*. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Todaro, M.P, dan Smith, S. 2014. *Economic Development, Eleventh Edition*. Boston: Pearson.
- Wibowo, S.E., dan Phil, M. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.