

Manajemen Amil Profesional Di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

Akhmad Nur Zaroni

Institut Agama Islam Negeri Samarinda
a.zaroni@yahoo.com

Norvadewi

Institut Agama Islam Negeri Samarinda
norvadewi@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the implementation of amil management in LAZ Dana Peduli Ummat (DPU) East Kalimantan. The research was conducted using qualitative methods, by conducting in-depth interviews with Amil LAZ DPU Kaltim in Samarinda, Kutai Kartanegara, and Balikpapan. The data validity was performed using the triangulation method, and data analysis used the Miles and Huberman model. The results showed that the application of amil management in LAZ DPU East Kalimantan were; In the recruitment of amil, HR planning is carried out and the determination of amil's criteria. The work agreement applies the signing of the integrity fact. For the coaching and development of amil, 3 months of training are held for new amil, SDB program (Greetings DPU Blessings) every morning in the early hours of work, CURGAS (Talk of Ideas), Fiqh Zakat School, Training both inside and outside. For performance assessment using KPI (Key Performance Indicator) instrument which is audited internally and externally. While the compensation given is in the form of basic salary, food allowance, health, family, transportation and bonuses. To strengthen Human Resources, four basic principles are applied, namely: the Abdullah and Khalifah principles, justice, organizational goals and individual goals of human resources, and references to the character of the Prophet Muhammad: shiddiq, amanah, fathanah and tabligh. Apart from that, Amil's coaching is also based on values; kafa'ah, amanah and himmatul 'amal.

Keywords: Manajemen, Amil Profesional, Lembaga Amil Zakat.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, 87% atau 222 juta jiwa dari 267 juta jiwa (BPS, 2018). Potensi zakat di Indonesia sangat besar, 286 T, namun yang terkumpul hanya 5 Trilyun atau 2,3 % dari potensi zakat nasional (Puskas BAZNAS, 2018: 14). Jika saja potensi zakat bisa dikelola secara optimal, tentu sangat membantu pemerintah dalam mengatasi

berbagai masalah sosial ekonomi. Adnan (2016) dalam penelitiannya menegaskan bahwa tidak ada kemiskinan jika zakat digerakkan dan dikelola secara profesional.

Rendahnya hasil penghimpunan zakat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: 1) rendahnya kesadaran wajib zakat (*muzakki*), 2) kurangnya dukungan pemerintah terkait regulasi sebagai amanah dari UU 23/2011 tentang zakat, 3) Penghimpunan dana zakat yang masih terkonsentrasi pada dua jenis objek zakat saja yaitu zakat fitrah dan profesi, 4) Masih rendahnya insentif bagi wajib zakat untuk membayar zakat, khususnya terkait zakat sebagai pengurang pajak sehingga wajib zakat tidak terkena beban ganda, 5) Masih adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat yang dinilai lemah dan tidak profesional. Beberapa lembaga zakat di sebagian daerah hanya menerima pengumpulan dan tidak melakukan gerakan yang aktif dan progresif, dan 6) Penyaluran dana zakat hanya untuk keperluan konsumtif masyarakat saja sehingga manfaat zakat untuk mengentaskan kemiskinan tidak tercapai (Puskas BAZNAS, 2018: 15). Senada dengan ini menurut Adnan di antara penyebab rendahnya penghimpunan dana zakat adalah kurangnya perhatian muzakki terhadap kewajiban zakat, jumlah lembaga zakat yang belum mengakomodasi muzakki yang tersebar di Indonesia, manajemen zakat yang masih tradisional dan amil zakat yang kurang profesional (Adnan, 2017: 71-79).

Ketua BAZNAS, Bambang Sudibyo mengatakan bahwa potensi zakat masih harus terus dioptimalkan dengan dukungan regulasi dan meningkatkan efektifitas kelembagaan, seperti pemanfaatan teknologi digital serta urgensi dalam perlakuan zakat yang menjadi mandatory seperti pajak. Sementara Komisioner Baznas, Emmy Hamidiyah, menambahkan faktor-faktor seperti kelembagaan dan legalitas, pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan, keuangan, SOP dan sistem informasi serta sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik untuk mengoptimalkan perkembangan zakat nasional (Intan dan Aminah, 2018). Untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam pengelolaan zakat ini, maka pengelolaan zakat tidak cukup hanya mengandalkan niat yang baik saja namun juga perlu didasarkan pada prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) (Bank Indonesia, 2016: 107).

Tata kelola sumber daya manusia (SDM) yang baik dapat membantu memastikan penggunaan SDM secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Hasan, et.al, 2019). Begitu juga dengan lembaga zakat, untuk mengelola dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni/kompeten. Kinerja amil merupakan indikator terpenting dalam memperkuat pengurus dan lembaga serta meminimalkan risiko dalam pengelolaan zakat. (Adnan 2017; Ayuniyyah, Hafidhuddin, and Hambari 2020; Hadi 2018; Hartono and Kholiq 2021, 2021; Rohim 2020). Amil juga berperan dalam meningkatkan kesadaran muzakki untuk berzakat (Nugraha and Zen 2020). Mengingat peran amil sangat penting dalam pengelolaan zakat yang efektif, maka ketersediaan petugas amil yang kompeten dan profesional dengan sangat dibutuhkan (Bank Indonesia, 2016: 146). Amil harus memiliki kemampuan individu dan organisasi dalam menjalankan fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien (Karmila and Darlis, 2013). Untuk itu dalam penerapan manajemen mutu lembaga zakat harus meningkatkan kualitas amil (Aflah, 2009: 35). Maka dibutuhkan adanya penguatan di sisi *amil* agar profesional sehingga lembaga zakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuannya yaitu memaksimalkan potensi zakat.

Penelitian Azman Abd Rahman dkk (2016), di 14 negara bagian Malaysia, merekomendasikan pentingnya meningkatkan peran amil melalui pelatihan yang efektif, dengan mengembangkan model terpadu melalui sertifikasi amil profesional. Penelitian yang dilakukan

oleh Usep Saepul Alam dkk (2019), di lembaga Amil Zakat Nasional Pusat Zakat Umat Bandung, mendeskripsikan pengelolaan amil dengan menggunakan manajemen SDM; perencanaan pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan. Ichsan Iqbal (2020) dalam penelitiannya tentang penerapan model *balanced scorecard* untuk meningkatkan kinerja amil pada organisasi pengelola amil zakat di Pontianak dengan empat perspektif; keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan. Dari aspek pembelajaran dan pertumbuhan, lembaga amil zakat fokus pada kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kerja tim, teknologi dan informasi terkini, juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan terikat. Penelitian I.Qurratu'ain (2018) di empat lembaga amil zakat nasional di Surabaya, bahwa *social capital* dan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pada Lembaga Amil Zakat Nasional di Surabaya. Upaya peningkatan kualitas amil dapat dilakukan dengan banyak hal, melaksanakan evaluasi, training, sertifikasi, serta yang lainnya. (Apriyani 2020; Gunawan et al. 2019; Putranto and Azizah 2019; Putri et al. 2020).

LAZ DPU Kaltim adalah salah satu lembaga zakat di Kalimantan Timur yang kantor pusatnya di Kota Samarinda dan memiliki enam kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Timur, yaitu di kota Samarinda, Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Berau, Panajam Paser Utara dan Balikpapan. LAZ DPU Kaltim telah menjalankan program *amil* profesional dalam rangka meningkatkan pengembangan zakat di masa depan. Hal ini karena potensi zakat Indonesia yang sangat besar ini belum tergalang dengan baik sehingga dana zakat yang terkumpul masih sangat kecil. Ada beberapa faktor yang berkontribusi dalam pengembangan zakat, salah satunya adalah keberadaan dan peran *amil*. Perlu perhatian lebih terhadap *amil* untuk keberhasilan pengelolaan zakat. Untuk itu mendirikan lembaga amil zakat profesional, secara lokal, nasional maupun global menjadi penting.

Berdasarkan paparan terkait pentingnya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis manajemen *amil* di LAZ Dana Peduli Ummat (DPU) Kalimantan Timur dengan fokus penelitian pada penerapan fungsi manajemen modern sebagai standar pengelolaan SDM profesional dan internalisasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Islami.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005: 10). Manajemen sumber daya manusia juga diartikan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001: 4). Tujuan MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes, 2003: 3).

Secara umum, proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perencanaan merupakan proses dimana manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang-orang yang tepat di tempat serta waktu yang tepat (Robbins dan Mary Coulter, 2010: 268). Rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja

yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada (Solihin, 2009: 106). Seleksi adalah menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut (Robbins dan Mary Coulter, 2010: 271). Yaitu mereka yang dianggap bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan (Sunnyoto, 2008 : 48).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak (W, Yuliana Yuli et.al, 2018: 189). Orientasi dan penempatan adalah program pengenalan, pada posisi masing-masing, baik orientasi unit maupun orientasi organisasi (Robbins dan Mary Coulter, 2010: 275). Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan (Solihin, 2009: 110). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi (Wijayanto, 2012: 259). Kompensasi/imbalan jasa adalah bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung (Dessler, 2009: 82). Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) (Hasibuan, 2005: 209).

Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani dalam Islam

Ada empat pijakan dasar dalam manajemen sumber daya insani dalam Islam (Jusmaliani, 2011: 14), yaitu; Konsep *Abdullah* dan *khalifah*, konsep keadilan, tujuan organisasi dan tujuan Individu, karakter Rasulullah.

Sebagai *abdullah* dan *khalifah*, manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan oleh Allah dengan dua tugas utama, yaitu sebagai *abdullah* (hamba Allah) untuk beribadah dan sebagai *khalifah* yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Konsep *abdullah* memberi kesadaran bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridha Allah SWT. Hal ini juga berlaku ketika dia diserahi beban amanah untuk mengelola sumber daya insani sebagai *khalifah* di muka bumi (Jusmaliani, 2011: 15).

Konsep keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dapat dipahami sebagai moderat yaitu sikap pertengahan dan seimbang antara hak dan kewajiban. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum serta tidak bertindak sewenang-wenang (Jusmaliani, 2011: 18). Keadilan dalam Islam harus dilandasi dengan rasa persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*) di antara semua manusia (Muhammad, 2008: 148).

Tujuan organisasi dan tujuan Individu Sumber Daya Insani harus sejalan. Jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut. Dalam Islam, tujuan hidup setiap manusia adalah untuk mendapatkan ridha Allah SWT, apapun jabatan dan profesi yang dipegangnya. Proses untuk menyamakan atau membuat kedua tujuan ini sejalan, dimulai sejak awal karyawan bergabung ke dalam organisasi.

Manajemen SDM Islami harus mengacu kepada sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan etika dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) (Antonio, 2012: 62). Sifat-sifat tersebut adalah: *Shiddiq* (benar dan jujur), *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab). *Fathanah* bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas) (Jusmaliani, 2011: 23). *Tabligh* (transparan), Sifat *tabligh* artinya

komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan (Jusmaliani, 2011: 24).

Profesionalisme dalam Islam

Islam sangat mendorong agar seorang muslim menumbuhkan sikap profesional dalam segala aspek kehidupan baik yang berorientasi duniawi maupun ukhrawi (Norvadewi, 2014: 1850). Bekerja profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003: 63). Dalam terminologi Islam, kata profesional disamakan dengan *itqân*. *Itqân* berarti *doing at the best possible quality*. Bekerja secara *itqân* artinya mencurahkan pikiran terbaik, fokus terbaik, koordinasi terbaik, semangat terbaik dan dengan bahan baku terbaik (Antonio, 2012 : 55). *Itqân* juga memiliki makna profesionalisme dan spesialisasi. Seorang dikatakan profesional jika ia mahir dalam bidang pekerjaannya (Rahardjo, 1999 : 294).

Profesional dalam Islam juga merupakan ciri seseorang yang mencapai tingkatan *ihsân*, yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada iman dan Islam. Seorang yang mencapai tingkatan *ihsan* tidak merasa cukup hanya dengan melakukan pekerjaan sekedarnya saja, tetapi ia akan melakukannya secara profesional dan sungguh-sungguh, mengerahkan segala kemampuannya untuk kebaikan dan akurasi pekerjaannya (Qardhawi, 2001:165).

Inti profesionalisme dalam Islam setidaknya dicirikan oleh tiga hal, yaitu: *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; *Himmatul-'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002: 214).

Gambar 1
Hubungan Profesionalisme dan Ahlak



Sumber: Toto Tasmara, 2002

Profesionalisme juga tidak lepas dari akhlak, karena keduanya adalah dua hal yang bersinggungan. Penghayatan terhadap nilai/makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah. Garis singgung keduanya merupakan kinerja aktual

atau *performance* yang harus dikembangkan sedemikian rupa, sehingga jaraknya semakin berhimpitan sebagaimana gambar di bawah ini (Tasmara, 2002 :167).

Amil Profesional

Profesionalisme amil diartikan sebagai komitmen seorang amil pada profesi amilnya. Profesionalisme amil menekankan pada penguasaan ilmu mengenai zakat, infaq dan sedekah serta pengetahuan tentang manajemen pengelolaan ZIS beserta strategi penerapannya. Profesionalisme amil tidak hanya sekedar pengetahuan syariah tentang ZIS saja melainkan juga dalam kaitannya dengan manajemen pengelolaan.

Jadi amil professional selain menguasai manajemen ZIS juga menguasai soal-soal tentang berbagai aturan pengelolaan ZIS serta sejumlah keterampilan teknis lainnya dalam mengelola zakat. Seorang *amil* harus mampu memegang teguh amanah yang diemban dan bersungguh-sungguh bekerja dalam koridor aturan yang ada, baik koridor *syar' I* maupun koridor aturan regulasi lainnya. Seorang *amil* yang profesional harus bekerja sepenuh hati dan sepenuh waktu (*all out*), kreatif dan inovatif. Penelitian Sopiya et.al. (2018) di BAZNAS Kabupaten Pandeglang tentang program perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja Islami, menjelaskan bahwa unsur profesionalisme menjadi salah satu bagian terpenting bagi *amil* sebagai sikap kesungguhan para *amil* yang sejalan dengan karakteristik nilai amanah dalam lingkup pengelolaan zakat, yang menunjukkan kredibilitas seorang *amil* dalam bekerja.

Dalam perspektif organisasi, sebuah Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang professional dituntut untuk: pertama, memiliki kompetensi formal; kedua, mampu menyediakan laporan keuangan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi lembaga; ketiga bersifat terbuka dalam pengelolaan serta dengan menyertakan semua unsur dalam pengambilan keputusan dan proses pelaksanaan kegiatan; keempat memiliki para pakar di bidangnya seperti: ahli *syariah*, ahli manajemen, ahli ekonomi dan yang terkait dengannya; kelima, semua pengurus memiliki komitmen tinggi menekuni pekerjaan dan patuh pada etika profesi; dan keenam, memiliki program beragam yang memiliki manfaat besar bagi para *mustahiq* dan lebih mengutamakan program pemberdayaan (Sudiana: 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang utuh (holistik), kompleks, dinamis dan penuh makna dan hubungan gejala bersifat interaktif. Teknik penelitian yang dipergunakan adalah teknik pengumpulan data secara gabungan/simulasi, analisis data bersifat *induktif/kualitatif* (Sugiyono, 2009: 225). Penelitian ini mendeskripsikan atau mengkonstruksi wawancara-wawancara mendalam terhadap subyek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai manajemen *amil* LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur meliputi proses manajemen; rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Lokasi penelitian adalah LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur yang berpusat di Samarinda dan LAZ Dana Peduli Ummat Kota Samarinda, Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Balikpapan. Narasumber dan informan adalah Direktur Yayasan dan Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur dan Ketua LAZ Kabupaten /Kota, manager SDM dan para amil. Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil wawancara maupun observasi, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjabarkan secara jelas mengenai objek penelitian sesuai dengan fakta yang

ada di lapangan dengan model Miles dan Huberman. Setelah itu data dirangkum, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kemudian data disajikan sehingga memudahkan untuk merencanakan kerja selanjutnya. Langkah berikutnya data dianalisis dan ditarik kesimpulan. Untuk mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan metode triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim merupakan salah satu dari tujuh Lembaga Amil Zakat di Indonesia yang mendapatkan legalitas dari Kementerian Agama dan BAZNAS Pusat pada tahun 2016 sebagai LAZ skala Propinsi telah tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Timur, yaitu di daerah Samarinda, Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Berau, PPU dan Balikpapan. Keberhasilan ini tentu ditunjang dengan SDM yang profesional, dalam hal ini adalah amil. LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah berupaya membina amil zakat agar menjadi amil zakat yang profesional.

Manajemen Amil LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur Perencanaan dan Rekrutmen

LAZ DPU Kaltim melakukan perencanaan SDM terkait posisi yang dibutuhkan di setiap unit dan kantor cabang. Perencanaan diawali dengan inventarisasi kebutuhan SDM selanjutnya dirumuskan kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon *amil*. Perencanaan SDM merupakan proses dimana manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat di tempat dan waktu yang tepat. Melalui perencanaan, organisasi bisa menghindarkan diri dari kekurangan dan kelebihan personel yang mendadak (Robbins dan Coulter, 2010: 268). Selanjutnya dilakukan tahap rekrutmen. Rekrutmen dilakukan secara terpusat di kantor pusat LAZ DPU Kaltim di kota Samarinda. Rekrutmen dipublikasikan secara terbuka melalui media social yang dilengkapi dengan penjelasan kualifikasi dan formasi yang dibutuhkan lembaga (Solihin, 2009: 106).

Peningkatan kualitas kinerja amil dapat dilakukan dengan cara memperbaiki mekanisme perekrutan dan seleksi yang membuat sistem kinerja amil berfungsi sebagaimana mestinya. Hal ini ditegaskan oleh M. Amanah dan M. Paramita (2015) dalam penelitiannya tentang analisis sistem rekrutmen dan seleksi *amilin* di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa. Hasil analisisnya menyatakan bahwa variabel yang paling menentukan dalam sistem perekrutan adalah *variable spiritual*. Pentingnya perencanaan dan rekrutmen ini juga dikuatkan dengan penelitian Moch Aminudin Hadi et.al. (2018) tentang *model of human resources management strategy of Badan Amil Zakat Nasional* bahwa ada tiga klaster dalam perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia di BAZNAS, yaitu perencanaan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, dan pengembangan organisasi. Ketiga klaster tersebut memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja amil. LAZ DPU Kaltim telah melakukan pola perencanaan dan rekrutmen sebagaimana mestinya.

Tahap Seleksi

Seleksi dilakukan untuk mencari calon *amil* yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Untuk tahun 2019, LAZ DPU Kaltim melakukan *open rekrutment*, dibuka pada awal bulan Maret 2019. Jumlah pelamar yang mendaftar sebanyak 184 orang untuk memperebutkan 20 posisi yang ditawarkan. Seleksi diselenggarakan secara bertahap, meliputi tes tertulis dan lisan serta wawancara. Tes tulis meliputi pengetahuan umum, pengetahuan

seputar zakat. Tes lisan berupa tes membaca al Qur'an dan wawancara selain itu juga tes kompetensi sesuai dengan posisi yang dilamar, seperti posisi marketing, keuangan dan lain-lain.

Seleksi merupakan salah satu tugas tersulit dalam rekrutmen pegawai. Prosesnya melibatkan banyak pelamar untuk posisi yang ditawarkan (Hasan, 2019: 100). Proses seleksi di LAZ DPU Kaltim juga melibatkan jumlah peserta yang cukup banyak sementara posisi yang ditawarkan terbatas, sehingga proses seleksi menjadi sangat ketat. Hal ini sangat bagus bagi lembaga karena dapat menyaring siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut (Robbins dan Coulter, 2010: 271). Sebagaimana fungsi seleksi adalah untuk menjaring para calon karyawan yang dianggap bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan (Sunyoto, 2008: 48).

Tes seleksi amil LAZ DPU Kaltim sangat lengkap dengan muatan materi yang mendalam dan komprehensif. Hal ini dapat menjadi cara yang efektif untuk menyaring amil yang profesional. Sesuai dengan rekomendasi penelitian Halim (2016), bahwa rekrutmen dan seleksi sebaiknya menerapkan tes yang dapat mengenal dan mengetahui kemampuan dan karakter dari calon karyawan baru secara mendalam seperti *psychological test*, *knowledge test* dan *performance test*.

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berisikan hak dan kewajiban para amil berupa jam kerja, *job discription*, kompensasi/gaji dan tunjangan. Selain itu yang juga sangat penting bahwa setiap amil menandatangani pakta integritas sebagai seorang amil. Pakta integritas ini berisikan ikrar seorang amil agar bekerja bersungguh-sungguh dengan menjaga nama baik lembaga, yaitu LAZ DPU Kaltim. Untuk menjaga integritas dan independensi, amil tidak boleh menerima pemberian apapun dari donatur atau mitra dalam kedudukan sebagai amil. Selain itu amil harus berakhlak mulia sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW yaitu; *siddiq, amânah, fathânah dan tabligh* (Antonio dan Tim Tazkia, 2012: 62). Hal itu harus dilakukan secara *istiqamah* sebagai karakter seorang muslim (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003: 73). Karena profesionalisme dan akhlak adalah dua hal yang bersinggungan (Tasmara, 2002: 167).

Dari apa yang telah diperjanjikan maka masing-masing pihak haruslah saling menghormati dengan apa yang mereka perjanjikan, sebagaimana disebutkan dalam Q.S. *Al Maidah*, ayat 1 "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...". Perjanjian kerja antara LAZ DPU Kaltim dengan amil dilakukan dengan suka rela tanpa paksaan. Hal ini dilakukan karena akan menentukan sah tidaknya perjanjian tersebut, dan agar tidak ada masalah di kemudian hari. Amin (2016) dalam penelitiannya tentang Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan", merekomendasikan dalam perjanjian kerja harus memperhatikan asas *Ikhtiyari/sukarela* dan *Taswiyah/kesetaraan*. Kesepakatan akad perjanjian kerja waktu tertentu didasari dari kerelaan kedua belah pihak (*'antaradin*).

Orientasi Penempatan

Penempatan *amil* LAZ DPU Kaltim disebar di berbagai kantor cabang yang ada di kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Secara berkala bisa dilakukan mutasi, misal seorang amil di Samarinda dipindahkan ke Kutai Timur sesuai kebutuhan. Penempatan karyawan baru merupakan serah terima karyawan baru kepada unit kerja yang membutuhkan dan kepada pimpinan langsung (Wijayanto, 2012: 256). Untuk menjaga profesionalisme kerja, pada tahap penempatan dilakukan juga program pengenalan atau orientasi, baik orientasi unit kerja maupun

orientasi organisasi. Orientasi dilakukan untuk mengetahui sasaran unit kerja dan pencapaiannya, mengenal rekan kerja, sasaran perusahaan, riwayat, filosofi, prosedur, dan peraturannya (Robbins dan Coulter, 2010 : 275).

Penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya adalah unsur yang paling penting dalam mengelola sumber daya manusia. Apabila karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan (Agustriyana, 2015). Sebaliknya dengan system penempatan yang tempat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian Mansur (2017) Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan dan Pengembangan

Untuk melahirkan seorang amil yang profesional, LAZ DPU Kaltim telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi amil. Amil baru menjalani masa training 3 bulan dengan materi zakat secara komprehensif dan penguatan akhlak karimah seorang muslim. Selain itu pelatihan dan pengembangan rutin dilakukan dengan program SDB (Salam DPU Berkah) setiap pagi di jam awal kerja berupa *tausiyah* pagi oleh masing-masing departemen secara bergantian tentang kompetensi inti dan kompetensi keahlian *amil*. Setiap hari Sabtu, pengembangan kompetensi amil dilakukan melalui acara CURGAS (Curhat Gagasan), dan sekolah fiqh zakat yang mengundang narasumber eksternal. Selain itu, LAZ DPU Kaltim juga tidak jarang mengirim para amil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar.

Pelatihan karyawan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu untuk belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang bisa diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama tim yang lebih menguntungkan, mampu memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia (Sunnyoto, 2012:141). Sebagaimana penelitian Khurotin dan Afrianty (2018) bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan PT Beon Intermedia Malang. Penelitian Alam et.al (2019) di Pusat zakat Umat (LAZ Persatuan Islam) bahwa pembinaan amil zakat dilakukan dengan beberapa metode, yaitu; kajian, motivasi, wisata religi, dan pelatihan-pelatihan.

Pentingnya pelatihan *amil* juga ditegaskan dalam penelitian Rahman et.al. (2016) di 14 negara bagian Malaysia, hasil penelitian disimpulkan bahwa sangat penting untuk meningkatkan peran amil zakat melalui kursus dan pelatihan yang efektif. Untuk melahirkan amil yang profesional, Rahman mengembangkan sebuah model terpadu bagi amil zakat di Malaysia melalui sertifikasi amil profesional menggunakan 10 modul pembelajaran untuk meningkatkan integritas dan keahlian amil dari berbagai aspek seperti komunikasi, dakwah dan kepemimpinan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di LAZ DPU Kaltim melalui kehadiran Senin sampai Jumat jam 08.00 sampai 16.30 dan Sabtu jam 08.00 sampai jam 12.00. Untuk mengecek kehadiran, digunakan absen *scan finger*. Bagi *amil* yang datang terlambat dari jam 08.00 maka tidak akan mendapat tunjangan makan pagi dan bagi *amil* yang baru diterima bekerja, maka ditraining di tiga bulan pertama. Jika kinerjanya mencapai > 65% maka kontrak akan dilanjut pada tiga bulan kedua. Jika ditiga bulan kedua kinerja tidak meningkat maka kontrak kerja tidak diperpanjang.

Selain itu LAZ DPU Kaltim telah menentukan standar dalam penilaian kinerja dengan *Key Performance Indicator* (KPI). Setiap *amil* harus bekerja berbasis KPI untuk mengetahui apakah target tercapai atau tidak. Untuk hal ini setiap *amil* mendapatkan pelatihan pembuatan KPI. Selain itu setiap lembaga zakat di pusat dan cabang serta setiap departemen harus membuat Rencana Strategis (Renstra). Rencana kerja dibuat sesuai dengan jabatan masing-masing, dimana seorang manajer 75% adalah menuangkan ide-ide dan 25% adalah kegiatan administrasi sedangkan staf rencana kerja 75% berupaya teknis dan ide hanya 25%. Pembuatan renstra ini dilatih oleh *trainer professional*. Penilaian kinerja berupa pencapaian renstra dilakukan melalui control internal dan eksternal. Kontrol internal dilakukan oleh Sekretaris yayasan dan control eksternal dilakukan oleh tim ahli dengan mendatangkan konsultan luar lembaga.

LAZ DPU Kaltim telah melakukan penilaian prestasi karyawan dengan pendekatan yang biasa dilakukan di perusahaan-perusahaan profesional, yaitu dengan *Key Performance Indicator* (KPI). Sebagaimana dalam penelitian Setiobudi (2017) di perusahaan *Electronic Manufacturing Services* (EMS) PT. Tridharma Kencana, bahwa berdasarkan hasil penilaian KPI PT. Tridharma Kencana untuk periode tahun 2016, kinerja semua karyawan dikategorikan cukup baik dan memuaskan. Penilaian kinerja dalam perusahaan dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya (Wijayanto, 2012: 259).

Imbalan Jasa

Imbalan jasa yang diberikan oleh LAZ DPU Kaltim sesuai dengan motto yang dicanangkan LAZ DPU Kaltim, bahwa seorang *amil* harus bekerja secara profesional, maka kompensasi yang diberikan juga diupayakan profesional. Amil LAZ DPU Kaltim bekerja *full time* bukan paruh waktu sehingga LAZ DPU memenuhi kebutuhannya agar *amil* tenang selama bekerja. Hal ini agar *amil* dapat bekerja dengan baik karena semua kebutuhan terpenuhi. Adapun imbalan jasa yang didapatkan berupa: Gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan bonus serta tunjangan pensiun.

Agar tenaga kerja dapat terus menerus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, mereka harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan baik secara finansial maupun non finansial (Solihin, 2009: 110). Karena kompensasi tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian Dwianto et.al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JAEIL Indonesia. Penelitian Nisa (2020) menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja *amil* zakat di kota Bandung.

Pemberhentian

Berdasarkan penilaian kinerja, LAZ DPU Kalimantan Timur juga pernah melakukan proses pemberhentian kerja *amil*, yang memiliki kinerja buruk seperti sering terlambat, tidak disiplin karena memiliki pekerjaan lain, padahal di LAZ DPU Kaltim harus bekerja *full time*.

Pemberhentian adalah fungsi *operatif* terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sering pula disebut dengan *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja

(PHK). Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2005: 209).

PHK bukanlah sesuatu yang menyenangkan. Namun ada kalanya PHK tidak dapat dihindari dan terpaksa dilakukan oleh perusahaan karena berbagai faktor. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan PHK adalah faktor pribadi, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja. Faktor PHK di LAZ DPU Kaltim adalah ketidakmampuan *amil* dalam menyesuaikan diri dengan budaya lembaga, sehingga sering melakukan pelanggaran disiplin jam kerja dan aturan kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Alfa et.al. (2016) menyatakan bahwa faktor pribadi dan budaya perusahaan adalah yang berpengaruh signifikan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Penerapan Prinsip dan Nilai-Nilai Manajemen SDM Islami

Proses manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di LAZ DPU Kaltim berdasarkan prinsip dan nilai-nilai MSDM Islami. Tujuannya untuk menghindari mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan. Untuk itu diterapkan empat pijakan dasar sebagai prinsip manajemen sumber daya insani dalam Islam (Jusmaliani, 2011: 14), yaitu; prinsip *abdullah* dan *khalifah*, adil, penyamaan tujuan individu dan organisasi, dan sifat Rasulullah.

Penerapan prinsip *Abdullah* dan *Khalifah* adalah mengacu pada tujuan penciptaan manusia sebagai hamba Allah yang tugasnya beribadah (*Abdullah*) dan sebagai pemakmur bumi (*khalifah*). Implikasinya setiap karyawan sadar bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridha Allah. Prinsip keadilan diterapkan dengan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, membedakan mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang dengan landasan persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*). Menyatukan tujuan organisasi dan tujuan Individu agar sejalan. Jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani. Selanjutnya, semua tindakan dan perilaku *amil* mengacu kepada sifat-sifat Rasulullah, yaitu; *Shiddiq* (benar dan jujur), *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), *Fathanah* (cerdas), *Tabligh* (transparan).

PENUTUP

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen Amil di LAZ DPU Kalimantan Timur mengacu kepada fungsi manajemen SDM, yaitu; pada rekrutmen amil, dilakukan perencanaan SDM dan penetapan kriteria amil. Pada perjanjian kerja, diterapkan penandatanganan fakta integritas. Untuk pelatihan dan pengembangan amil, program yang dilakukan adalah; training 3 bulan bagi amil baru, program SDB (Salam DPU Berkah) setiap pagi di jam awal kerja, CURGAS (Curhat Gagasan) yang mengundang narasumber dari luar lembaga, Sekolah Fiqh Zakat untuk menambah pengetahuan amil, Pelatihan bagi amil, baik dengan mendatangkan pembicara dari luar atau mengirim utusan amil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar. Untuk penilaian kinerja digunakan instrument KPI (*Key Performance Indicator*) yang diaudit secara internal dan eksternal. Sedangkan kompensasi, diberikan berupa gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, bonus,

tunjangan keluarga dan tunjangan transportasi. Untuk menguatkan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Insani, diterapkan empat prinsip dasar, yaitu: *Abdullah* dan *Khalifah*, konsep keadilan, tujuan Organisasi dan tujuan individu sumber daya insani dan acuan pada karakter Rasulullah SAW: *shiddiq, amanah, fathanah* dan *tabligh*. Selain itu pembinaan Amil juga didasarkan pada nilai-nilai; *kafa'ah, amanah* dan *himmatul 'amal*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Muhammad Akhyar. 2017. "The Need of Establishment of Professional Amil Zakat to Enhance the Future Zakat Development." *International Journal of Zakat* 2(1):71–79.
- Apriyani, Anisa. 2020. "Peran Humas Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhiid Peduli Surakarta (LAZNAS DTP)." *Jurnal Education and Economics* 3(2):105–110.
- Ayuniyyah, Qurroh, Didin Hafidhuddin, and Hambari Hambari. 2020. "The Strategies in Strengthening the Role of Zakat Boards and Institutions in Indonesia." *International Journal of Zakat* 5(3):73–87.
- Gunawan, Yongki, Amimah Oktarina, Khairiah Elwardah, and Esti Alfiah. 2019. "Human Resource Management Strategy In Improving Baznas Performance In Digital Era." *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 4(2):137–146.
- Hadi, Moch Aminudin. 2018. "Analisis Faktor–Faktor Yang Memengaruhi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)." *BENING* 5(2):136–151.
- Hartono, Nono, and Achmad Kholiq. 2021. "Amil Zakat Governance Risk Mitigation." *International Journal of Zakat* 6(1):1–12.
- Nugraha, Wisnu, and Muhammad Zen. 2020. "Peran Amil Zakat Dalam Meningkatkan Kesadaran Zakat Profesi Pada Laznas Al-Azhar Jakarta Selatan." *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 1(2):176–186.
- Putranto, Hanafi Adi, and Siti Nur Azizah. 2019. "Mengukur Kompetensi Amil Melalui Kemampuan Menajerial Dan Profesionalitas Di Lembaga Zakat Nurul Hayat Surabaya." *Management of Zakat and Waqf Journal (MAZAWA)* 1(1):44–55.
- Putri, Ice Wahyuni, Jusmawati Jusmawati, Ismet Rum, and Yeni Fitri Wahyuni. 2020. "Strategi Pengurus Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Dalam Meningkatkan Partisipasi Muzakki Di Solok Selatan." *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(2):61–71.
- Rohim, Ade Nur. 2020. "Revitalisasi Peran Dan Kedudukan Amil Zakat Dalam Perekonomian." *Journal of Islamic Economics and Finance Studies* 1(1):41–61.

- Adnan, Muhammad Akhyar. (2016). “Utamakan Zakat Sebelum Sedekah”. <http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/wakaf/16/12/11/oi0qk3301-utamakan-zakat-sebelum-sedekah>.
- Adnan, Muhammad Akhyar. (2017). “The Need of Establishment of Professional Amil Zakat to Enhance the Future Zakat Development”. *International Journal of Zakat* 2(1), p. 71-79
- Aflah, N. (2009). *Indonesian Zakat Architecture*. Jakarta: UI Press
- Agustriyana, Darwis. (2015). “Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 2.
- Alam, Usep Saepul. et.al. (2019). “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat”. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* Volume 4, Nomor 2.
- Alfa, Mawey Z. et.al. (2016). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”. *Jurnal EMBA* 261 Vol.4 No.1.
- Amanah, M dan M. Paramita. (2015). “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)”. *Jurnal Syarikah* Volume 1 Nomor 2.
- Amin, Muhammad. (2016). “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan””. *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah* Vol. 7 No.1.
- Antonio, Muhammad Syafii. (2012). *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW “The Super Leader Super Manager”*. Jakarta : Tazkia Publishing.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM*. buku 1. Jakarta: Indeks
- Dwianto, Agung Surya et.al. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 2 No 2.
- Eko Setiobudi. (2017). “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Tridharma Kencana”. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3 No. 3.
- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Moch Aminudin et.al. (2018). “Model of Human Resources Management Strategy of Badan Amil Zakat Nasional” *Archives of Business Research* – Vol.6, No.7, July. 25, 2018
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Halim, William Santosa. (2016). “Analisis Rekrutmen aan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal” *Agora*, Vol. 4, No. 1.

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan et.al. (2016). “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global dalam *Sosio Didaktika*”. *Social Science Education Journal* 3 (1). UIN Jakarta.
- Hasan, Aznan et.al. (2019). “A proposed human resource management model for zakat institutions in Malaysia” *ISRA International Journal of Islamic Finance* Vol. 11 No. 1.
- Hashim et.al. (2011). *Kode Etika ‘amil Zakah: Satu Cadangan*. Universiti Utara Malaysia. Kedah.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Intan dan Aminah. (2019). “Puskas Baznas Luncurkan *Outlook Zakat Indonesia 2019*”. <https://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-islam/wakaf/18/12/17/pjv09z384-puskas-baznas-luncurkan-outlook-zakat-indonesia-2019>.
- Iqbal, Ichsan. (2020) “The Implementation of the Balanced Scorecard Model to Improve Amil's Performance in the Amil Zakat Management Organization in Pontianak, Indonesia”. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 10, Issue 3.
- Jusmaliani, (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Karmila, AT, and Darlis, E. (2013). “Effect of Human Resource apacity, Utilization of Information Technology, and Internal Accounting Controls On The Reliability of Financial Reporting of The Regional Government (Willing to the Riau Provincial Government)”. *Highlight Journal*, Vol. 9 No. 1: 25-42
- Khurotin, Nurul dan Tri Wulida Afrianty. (2018). “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Beon Intermedia Cabang Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64 No. 1.
- Mansur. (2017). “Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng”. *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2.
- Muhammad. (2008). *Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nisa, Salma Khairun. (2020). “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Amil Zakat (Studi pada Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung)” *Skripsi*. Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam. UPI Bandung.
- Norvadewi. (2014). “Profesionalisme Bisnis dalam Islam, dalam Mazahib”. *Mazahib: Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, STAIN Samarinda, Vol. XIV, No. 2.
- Qardhawi, Yusuf. (2001). *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta : Robbani Press.
- Qurratu'ain, I. et.al. (2018). “The Effect of Social Capital and Human Capital on Performance Effectiveness of National Zakat Institutions in Indonesia, Surabaya, Headquarters Experiences” *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 117 *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME)*.

- Rahardjo, M. Dawam. (1999). *Islam dan Tranformasi Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, Azman Abd et.al. (2016). "The Development Of An Integrated Model For Amil Zakat In Malaysia". *International Jurnal Of Islamic Business Ethics (IJIBE)*, Vol. 1, Number 2, 2016, p. 131-141.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. edisi 10 jilid I, Jakarta : Erlangga
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sopiyah et.al. (2018). "Tinjauan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja dan Kualifikasi Amilin Zakat dalam Optimalisasi Pengelolaan Zakat di Baznas Kabupaten Pandeglang". *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*. Volume 4, No. 2. ISSN: 2460-2159 1030
- Sudiana. (2017). "Kompetensi dan Profesionalisme Amil". <https://www.rmoljakarta.com/read/2017/05/02/46543/Kompetensi-Dan-Profesionalisme-Amil->
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Sunyoto, Agus. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit IPWI
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- W, Yuliana Yuli et.al. (2018). "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)". *Jurnal Yuridis* Vol. 5 No. 2.
- Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta : Gema Insani Press.