

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat (Periode 2020-2024)

Fatmawati^{a*}, Yuni Firayanti^a, Marhamah^a

^a Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 05-08-2025

Revised : 23-08-2025

Accepted : 25-08-2025

Keywords: Human Resource Strategy, Internal and External Factors, Recruitment and Selection, The National Amil Zakat Agency of Pontianak City, Training, Qualitative Approach

Kata Kunci: Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak, Faktor Internal dan Eksternal, Pendekatan Kualitatif, Pelatihan, Seleksi dan Rekrutmen, Strategi Sumber Daya Manusia

Corresponding Author:

ftmawatty09@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the human resource management (HRM) strategy implemented by the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Pontianak City during the 2020–2024 period, as well as to identify various internal and external factors. The approach used in this research is descriptive qualitative, with data obtained through primary sources such as interviews and direct observations, as well as secondary data in the form of relevant documents. Data collection was carried out using field observation techniques, in-depth interviews with relevant parties, and documentation. Furthermore, the data analysis process included data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data was ensured through the application of triangulation of sources, techniques, and time. The findings show that the HR strategy focuses on workforce planning, an open and needs-based recruitment and selection system, specialized training (including at the national BAZNAS), collection and distribution management, regular performance evaluations, and motivation based on non-financial rewards and team solidarity. The management is supported by strong internal cohesion and national regulations but faces obstacles such as a limited number of staff and a lack of public understanding. Internal supporting factors for HR management include team spirit, solidarity, and leadership that is open to feedback. Meanwhile, external supporting factors include regulations and policies from the National BAZNAS and the Ministry of Religious Affairs, national-level training, support from local government, and increasing public awareness of the importance of zakat. These findings highlight the need to strengthen HR capacity and public communication to enhance the effectiveness of zakat management and the sustainability of BAZNAS Pontianak City's social services.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak pada periode 2020–2024, serta mengidentifikasi berbagai faktor internal dan eksternal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan data yang diperoleh melalui data primer seperti wawancara dan observasi langsung, serta data sekunder berupa dokumen terkait. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi lapangan, wawancara mendalam kepada pihak-pihak terkait, serta dokumentasi. Selanjutnya, proses analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui penerapan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa strategi SDM fokus pada perencanaan kebutuhan tenaga kerja, sistem rekrutmen dan seleksi secara terbuka dan sesuai kebutuhan lembaga, pelatihan secara khusus seperti ke baznas pusat, penghimpunan dan pendistribusian, evaluasi kinerja berkala, serta motivasi berbasis penghargaan non-finansial dan kebersamaan tim. Pengelolaan didukung oleh kekompakan internal dan regulasi nasional, tetapi menghadapi hambatan seperti jumlah staf terbatas dan kurangnya pemahaman masyarakat. Faktor internal pendukung pengelolaan SDM meliputi semangat kerja tim, kekompakan, dan kepemimpinan yang terbuka menerima masukan. Sedangkan faktor eksternal yang mendukung antara lain regulasi dan kebijakan dari BAZNAS Pusat dan Kementerian Agama, pelatihan nasional, dukungan pemerintah daerah, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya zakat. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan kapasitas SDM dan komunikasi publik untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat dan keberlanjutan layanan sosial BAZNAS Kota Pontianak.

PENDAHULUAN

Badan Amil Zakat Nasional secara resmi berdiri pada tahun 2001 di dasarkan pada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2001 sebagai lembaga pemerintah non struktural yang mandiri dan bertugas menghimpun serta menyalurkan zakat, infak, dan sedekah secara nasional. Menurut peraturan Republik Indonesia No.1 Tahun 2023 Tentang Badan Amil Zakat Nasional adalah lembaga yang melakukan pengelolaan Zakat secara nasional. Di tingkat daerah, terdapat BAZNAS Provinsi dan BAZNAS Kabupaten/Kota yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsi BAZNAS sesuai dengan wilayah administrmasyarakat juga dapat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ), yang berperan dalam membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat (Zakat et al., 2023).

Organisasi ini bertugas mengumpulkan zakat dari masyarakat dan mendistribusikannya kepada mereka yang berhak menerimanya. Tugas dan fungsi utamanya adalah mengumpulkan dan mengelola zakat. BAZNAS memainkan peran penting dalam mengumpulkan zakat dari individu, perusahaan, dan organisasi lainnya melalui berbagai saluran, termasuk pengumpulan langsung, transfer bank, dan kolaborasi dengan lembaga keuangan (Putra & Mei, 2021).

Di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, Baznas menghadapi tantangan dalam penguatan kapasitas SDM dapat memengaruhi efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan zakat. Minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan Selain itu, kurangnya evaluasi kinerja yang terukur dan objektif dapat menyebabkan ke tidak tepatan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berujung pada rendahnya kualitas pelayanan dan distribusi zakat. Oleh karena itu, penting untuk segera merumuskan dan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik agar Badan amil zakat nasional dapat menjalankan fungsi sosialnya secara lebih efisien dan berdampak positif bagi Masyarakat. Faktor internal dan eksternal berperan penting dalam menentukan strategi manajemen SDM di BAZNAS Kota Pontianak. Secara internal, tantangan utama meliputi terbatasnya pelatihan, rekrutmen yang belum berbasis kompetensi, serta evaluasi kinerja yang belum objektif. Sementara secara eksternal, dukungan regulasi dan perkembangan teknologi menjadi peluang, namun keterbatasan anggaran dan ketergantungan pada tenaga kontrak menjadi hambatan.

Tabel 1. Pengumpulan ZIS-DSKL BAZNAS Kota Pontianak (2020-2024)

NO	TAHUN	ZIS-DSKL
1.	2020	Rp. 5.949.927.823
2.	2021	Rp. 5.614.857.299
3.	2022	Rp. 5.456.298.419
4.	2023	Rp. 7.618.519.081
5.	2024	Rp. 8.607.106.572

Oleh karena itu, penelitian bertujuan meningkatkan peran SDM dalam keberhasilan pengelolaan zakat, pengembangan SDM yang meliputi pelatihan, pengawasan kinerja serta rekrutmen, sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian lebih mendalam di Badan amil zakat nasional kota pontianak tentang judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat (Periode 2020-2024)”**.

Tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak selama periode 2020-2024, (2) Untuk mengetahui faktor internal dan eksternal apa saja yang ada pada strategi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS.

METODE

Bentuk Penelitian

Berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan langsung di BAZNAS Kota Pontianak. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk menggali informasi terkait strategi manajemen sumber daya manusia periode 2020–2024. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan fenomena dan Hasil penelitian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Menurut Sugiono, metode penelitian kualitatif sangat berguna untuk memperoleh informasi yang kaya, informasi mendalam mengenai suatu isu atau masalah serta menghasilkan solusi meliputi kelompok fokus individu terpilih berpartisipasi dalam diskusi (Rizal & Aliyudin, 2023)

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Pontianak Jalan Nirbaya, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Pontianak Selatan, Kalimantan Barat, 78115 Dan Waktu Penelitiannya dalam waktu kurang lebih 3 (Tiga) bulan, yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan yang berlangsung.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder primer berikut:

1. Data Primer melalui wawancara dan observasi yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan dan Wawancara semi-struktur dilakukan dengan pengurus BAZNAS, amil zakat, serta pihak terkait lainnya guna mendapatkan informasi langsung
2. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen resmi Baznas, laporan tahunan, regulasi terkait, serta literatur akademik yang mendukung analisis strategi MSDM.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di

rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Selanjutnya bila dilihat dari segi *card* atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *observasi* (pengamatan), wawancara, serta Dokumentasi (Safrudin et al., 2023).

1. Observasi penelitian dilakukan langsung di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak. Dalam observasi ini peneliti lebih banyak menggunakan salah satu dari panca indra, yaitu indra penglihatan.
2. Wawancara Dalam penelitian ini yaitu informan yang akan di wawancara meliputi Pimpinan Baznas/ Wakil Ketua IV Baznas bidang Administrasi Dan SDM, Staf pengurus Baznas, Tokoh masyarakat yaitu mustahik atau muzaki. Pemilihan narasumber ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lengkap dan mendalam mengenai penerapan strategi MSDM dalam mendukung kinerja Baznas selama periode 2020-2024.
3. Dokumentasi yang dikaji bisa berupa catatan, arsip, laporan, foto, surat, rekaman dan berkaitan dengan Strategi manajemen sumber daya manusia dalam baznas kota pontianak periode 2020-2024.

Teknik Analisis Data

Menurut Menurut Miles dan Huberman dalam buku analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan menggunakan Reduksi Data, Penyajian Data untuk mengolah data (Sugiyono 2023).data dalam periode tertentu. Dalam analisis data penelitian ini yaitu:

1. Reduksi data dalam penelitian ini adalah proses menyaring, mengelompokkan, dan merangkum informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menyoroti hal-hal yang relevan dengan strategi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS. Tahap ini mencakup pengaturan data, menghapus informasi yang tidak relevan, mengidentifikasi tema utama seperti faktor internal dan eksternal, serta menyusun ringkasan data secara terstruktur.
2. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengorganisasi hasil reduksi ke dalam bentuk uraian naratif, tabel, bagan, atau diagram sehingga mudah dipahami dan dianalisis. Proses ini memudahkan peneliti melihat gambaran keseluruhan strategi manajemen SDM beserta faktor-faktor yang memengaruhinya, serta menyajikan penjelasan rinci dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang relevan dengan konteks BAZNAS Kota Pontianak periode 2020–2024.
3. Penarikan Kesimpulan Penelitian ini menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, penilaian kinerja, dan rekrutmen yang tepat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Pelatihan berkelanjutan dan penilaian kinerja yang sistematis memastikan SDM memiliki kompetensi dan

motivasi yang memadai, sedangkan rekrutmen selektif menjamin kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Dengan dukungan pengelolaan SDM yang baik, strategi pengelolaan zakat dapat berjalan lebih optimal, efisien, dan terpercaya, melebihi sekadar peningkatan sosialisasi atau pembentukan Unit Pengumpul Zakat (UPZ).

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus diperiksa melalui kriteria *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmasiabilitas* untuk memastikan akurasi dan relevansi temuan. Untuk menguji keabsahan data, digunakan teknik seperti triangulasi, keabsahan data berkaitan dengan seberapa data dapat mengukur konstruk atau variabel yang ingin diukur Menurut (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini peneliti menerapkan metode triangulasi antara lain:

1. Triangulasi Sumber Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari informan yang berbeda, seperti pimpinan Baznas, staf pengurus, dan tokoh masyarakat (mustahik/muzzaki), untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan memperkuat validitas data.
2. Triangulasi Teknik yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada sumber yang sama. Perbandingan ini memastikan konsistensi informasi yang diperoleh. Dengan demikian, data yang dihasilkan lebih valid, akurat, dan dapat dipercaya.
3. Triangulasi Waktu dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu berbeda untuk memastikan konsistensi informasi, melalui wawancara di hari dan jam bervariasi, observasi berulang, serta perbandingan dokumen dan laporan periode 2020–2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara Wakil Ketua IV Dan Staf Baznas Kota Pontianak

1. **Menganalisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Baznas Kota Pontianak Periode 2020-2024**
 - a. **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Periode 2020-2024**

Strategi manajemen SDM Baznas Kota Pontianak periode 2020–2024 difokuskan pada pembinaan, peningkatan kapasitas, pembagian tugas sesuai tupoksi, serta evaluasi kinerja berkala. SDM diklasifikasikan dalam beberapa kategori seperti pimpinan, staf tetap, tidak tetap, dan relawan, yang bekerja secara teratur dan mendapat hak kerja. Baznas juga mengikuti arahan dari Baznas RI dan rutin melibatkan SDM dalam pelatihan nasional untuk menjaga profesionalitas dan kemampuan adaptasi. Strategi ini mencerminkan

pengelolaan SDM yang terstruktur, profesional, dan responsif terhadap perkembangan.

b. Proses Rekrutmen dan Kriteria Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi di BAZNAS Kota Pontianak dilakukan secara terbuka, fleksibel, dan menyesuaikan kebutuhan lembaga. Rekrutmen memanfaatkan berbagai saluran seperti media sosial, website, rekomendasi mitra, dan pendaftaran langsung, serta dilakukan secara musiman untuk relawan, khususnya di bulan Ramadan. Seleksi melibatkan pemeriksaan administrasi, wawancara pimpinan, dan penilaian terhadap pendidikan, pengalaman, akhlak, kedisiplinan, dan komitmen sosial. Tujuannya adalah memperoleh SDM dan relawan yang kompeten serta memiliki semangat melayani umat.

c. Pengembangan Dan Penilaian Kinerja SDM

Baznas Kota Pontianak telah menerapkan strategi manajemen SDM yang meliputi pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi. Pelatihan diberikan sesuai kebutuhan guna meningkatkan kompetensi staf, penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk mengukur tanggung jawab dan partisipasi, serta motivasi diberikan melalui apresiasi dan kegiatan kebersamaan. Strategi ini efektif dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja staf dalam pengelolaan zakat.

d. Bentuk Motivasi dan Penghargaan

Strategi motivasi yang diterapkan oleh BAZNAS Kota Pontianak berfokus pada pendekatan humanis melalui penghargaan non-material, penguatan kerja sama tim, dan pembinaan hubungan yang harmonis. Motivasi dan apresiasi yang diberikan, baik formal maupun informal, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan profesionalisme staf.

e. Pengelolaan Program Zakat Oleh Baznas Untuk Kesadaran Masyarakat

Menerapkan strategi sosialisasi zakat yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Melalui pemanfaatan media sosial, kegiatan keagamaan, serta kerja sama dengan berbagai pihak seperti UPZ masjid, tokoh agama, dan media lokal, BAZNAS secara aktif meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam berzakat melalui lembaga resmi. Strategi ini efektif dalam membangun kepercayaan publik dan memperluas jangkauan edukasi zakat.

2. Mengetahui Faktor Internal dan Eksternal yang Berpengaruh terhadap Strategi Sumber Daya Manusia Pada Baznas

a. Faktor Internal dan Eksternal yang mendukung Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Faktor internal dan eksternal dipengaruhi oleh sinergi antara kekuatan internal dan eksternal. Secara internal, tim yang solid, semangat kerja tinggi, dan kepemimpinan yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Secara eksternal, dukungan regulasi dari Baznas RI dan Kementerian Agama, partisipasi dalam pelatihan nasional, serta dukungan pemerintah daerah dan masyarakat menjadi faktor penguat dalam strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif.

b. Faktor Internal Dan Eksternal Dalam Hambatan Pengelolaan SDM

Baznas Kota Pontianak masih menghadapi berbagai hambatan, baik internal maupun eksternal. Secara internal, kendala meliputi keterbatasan staf, anggaran, pelatihan, serta belum optimalnya evaluasi dan fasilitas kerja. Sementara secara eksternal, tantangan datang dari rendahnya minat generasi muda, pemahaman masyarakat yang masih terbatas, persaingan lembaga zakat, dan perubahan regulasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas SDM secara menyeluruh serta strategi komunikasi yang lebih efektif untuk menjawab tantangan.

c. Penyesuaian Terhadap SDM BAZNAS terhadap Regulasi Nilai Budaya, dan Sosial

Mempertimbangkan regulasi pemerintah, budaya lokal, dan kondisi sosial masyarakat. BAZNAS mengikuti kebijakan nasional, melibatkan tokoh masyarakat dalam sosialisasi, serta membangun kolaborasi lintas instansi. Pendekatan ini membuat strategi SDM lebih fleksibel, komunikatif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan eksternal, sehingga mendukung tercapainya tujuan lembaga secara lebih efektif.

d. Tantangan dan Harapan SDM di Baznas

Meliputi keterbatasan tenaga kerja, kurangnya koordinasi antarunit, dan ketimpangan kemampuan staf. Namun, terdapat capaian positif seperti program Santri Amil dan pelatihan mandiri yang menunjukkan komitmen terhadap pengembangan SDM. Ke depan, diharapkan adanya pelatihan rutin, rekrutmen yang lebih selektif, penilaian kerja yang objektif, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan zakat.

Hasil Wawancara Masyarakat (Muzakki/Mustahik) Tentang Baznas Kota Pontianak

1. Bentuk Strategi Manajemen SDM Dan Faktor internal dan Eksternal pada Masyarakat (Muzakki/ Mustahik) Kota Pontianak.

a. Pemahaman Masyarakat Tentang Zakat Dan Baznas

Di pahami sebagai kewajiban bagi setiap umat Islam yang mampu, karena

memiliki fungsi untuk membersihkan harta dan membantu mereka yang membutuhkan, seperti fakir miskin dan anak yatim. Para informan sepakat bahwa zakat memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya sebagai ibadah, tetapi juga sebagai bentuk kepedulian sosial yang mampu mempererat hubungan antarumat. Zakat dipandang membawa keberkahan dan memperkuat semangat tolong-menolong dalam masyarakat.

b. Pola Penyaluran Zakat

Baznas secara rutin menunaikan zakat fitrah setiap tahun, dan sebagian juga menunaikan zakat penghasilan atau zakat mal ketika penghasilannya telah mencapai nisab. Penyaluran zakat dilakukan melalui berbagai saluran, seperti kotak amal di masjid, BAZNAS Kota Pontianak, maupun melalui program kerja sama antara tempat kerja dan lembaga keagamaan. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran masyarakat dalam menunaikan kewajiban zakat, baik secara rutin maupun melalui lembaga resmi yang terpercaya.

c. Penilaian terhadap Pelayanan Baznas

Pelayanan BAZNAS Kota Pontianak dinilai sudah cukup baik, dengan staf yang ramah, profesional, dan terbuka terhadap masyarakat. Informan juga mengapresiasi peran aktif BAZNAS dalam membantu korban bencana dan memberdayakan pedagang kecil. Namun, mereka menyarankan agar BAZNAS lebih sering turun langsung ke lapangan, seperti ke daerah pinggiran kota, kantor, dan lingkungan kerja, untuk melakukan sosialisasi agar pemahaman masyarakat tentang pentingnya zakat semakin meningkat.

d. Program dan Sosialisasi

Mengetahui dan mengapresiasi program pelatihan serta pembinaan yang dilakukan BAZNAS, seperti pelatihan untuk santri amil, UPZ, keterampilan usaha, dan pendampingan modal bagi mustahik. Program-program ini dinilai sangat bermanfaat karena mendorong kemandirian mustahik agar tidak terus bergantung pada bantuan. BAZNAS juga aktif melakukan sosialisasi melalui media sosial, spanduk, brosur, dan penyuluhan di masjid, khususnya saat Ramadan. Meski demikian, informan menyarankan agar sosialisasi diperluas melalui kerja sama dengan perusahaan atau instansi, serta lebih banyak turun langsung ke kantor-kantor agar pemahaman masyarakat tentang zakat semakin meningkat.

e. Harapan dan Masukan untuk BAZNAS

Masyarakat berharap pengelolaan zakat ke depannya lebih transparan dan terbuka agar kepercayaan masyarakat terus meningkat. Peningkatan kualitas pelayanan juga menjadi harapan, baik dari aspek kecepatan, pemerataan

bantuan, maupun profesionalisme SDM yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan rutin. Informan juga menyarankan agar Baznas lebih aktif turun ke lapangan dan memperluas kerja sama dengan perusahaan serta adanya penambahan program pemberdayaan yang kreatif dan sesuai kebutuhan masyarakat agar manfaat zakat semakin luas dan berkelanjutan.

Hasil temuan penelitian dari wawancara pihak baznas dan masyarakat Strategi SDM Baznas Kota Pontianak periode 2020–2024 sudah berjalan terstruktur, mencakup pelatihan, rekrutmen selektif, dan evaluasi kinerja. Faktor pendukung internal meliputi semangat tim dan kepemimpinan terbuka, sedangkan dukungan eksternal datang dari regulasi, pelatihan nasional, dan mitra pemerintah. Hambatan utama adalah keterbatasan staf, anggaran, dan pemahaman masyarakat. Masyarakat mengapresiasi program pemberdayaan dan berharap peningkatan transparansi, sosialisasi yang lebih luas, serta profesionalisme SDM untuk pelayanan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kelebihan Dan Kekurangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penelitian Terdahulu

1. Kelebihan

Strategi manajemen sumber daya manusia di Baznas Kota Pontianak menunjukkan kelebihan dalam semangat kerja yang tinggi, kerjasama tim, serta rasa tanggung jawab pegawai yang kuat, meskipun jumlah SDM terbatas. Kepemimpinan yang terbuka dan budaya nilai seperti keikhlasan dan amanah menjadi fondasi yang memperkuat kinerja organisasi. Namun, untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas lembaga, perlu dikembangkan sistem pelatihan dan pendampingan rutin sebagai bagian integral dari pengembangan kapasitas SDM.

Menunjukkan keterkaitan yang selaras dan sejalan, karena menggambarkan bahwa Baznas Kota Pontianak telah memiliki dasar yang kuat dalam aspek nilai dan budaya kerja, seperti semangat pegawai, rasa tanggung jawab, serta kekompakan tim. dasar tersebut masih memerlukan dukungan dari sistem pengembangan kapasitas yang lebih terstruktur, seperti pelatihan dan pembinaan rutin. hasil penelitian Elfina Aulia Nurrahma (2024) menjadi relevan, karena menegaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja SDM secara nyata. Oleh karena itu, integrasi antara kekuatan internal yang telah dimiliki BAZNAS dengan pendekatan pengembangan SDM yang aplikatif akan mampu memperkuat efektivitas dan kinerja lembaga secara keseluruhan.

2. Kekurangan

Dalam penelitian terdahulu, strategi manajemen sumber daya manusia di Baznas Kota Pontianak masih menunjukkan beberapa kelemahan, khususnya dalam

aspek rekrutmen pegawai. proses perekrutan belum sepenuhnya berbasis pada prinsip meritokrasi dan kompetensi, sehingga potensi ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan SDM tetap menjadi tantangan.

Penelitian Putri Pertiwi (2023) tidak sejalan dalam hal kedalaman analisis dan arah solusinya. Penelitian tentang Baznas Kota Pontianak mengungkapkan adanya masalah dalam proses rekrutmen yang belum berdasarkan prestasi dan kemampuan nyata, namun tetap mempertimbangkan kekuatan internal yang ada, seperti semangat kerja dan kekompakan tim. Artinya, ada potensi perbaikan ke depan jika kelemahan tersebut ditangani secara sistematis.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Strategi manajemen SDM di BAZNAS Kota Pontianak periode 2020–2024 telah disusun secara terstruktur untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme pegawai. Upaya ini mencakup perencanaan SDM yang menyesuaikan kebutuhan dengan beban kerja, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi meski masih terbatas secara internal, serta penempatan pegawai yang belum sepenuhnya mempertimbangkan keahlian. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pengelolaan zakat, namun penilaian kinerja masih bersifat subjektif tanpa indikator baku. Sistem kompensasi belum transparan, dan pemeliharaan SDM belum menyentuh aspek kesejahteraan jangka panjang secara optimal.

Pengelolaan SDM di BAZNAS Kota Pontianak dipengaruhi oleh faktor internal seperti semangat kerja, kekompakan tim, dan kepemimpinan terbuka, meskipun masih menghadapi keterbatasan tenaga, anggaran, dan pelatihan. Faktor eksternal seperti dukungan regulasi, partisipasi masyarakat, dan kerja sama lintas sektor turut memperkuat strategi, meski dihadapkan pada tantangan rendahnya pemahaman masyarakat, minat generasi muda, dan dinamika regulasi. BAZNAS menunjukkan respons adaptif melalui program Santri Amil dan pelatihan mandiri. Keberhasilan pengelolaan SDM ke depan sangat bergantung pada peningkatan kapasitas, mendukung pelayanan serta pemberdayaan zakat yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S. (2022). Materi metode penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Issue 17, p. 43). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Anisah, Anisah and AS, S. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. In *Papas Sinar Sinanti*.
- Ardiyana, M., Firayanti, Y., & Wulansari, F. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat Tahun 2024*. 3, 1230–1239.
- Arifin, Z., Fathulloh, Z., Muafi, M., & Thohir, B. (2024). The Role of Baznas as a Da'wah

- Strategy in Community Economic Empowerment in Lumajang Regency through the Smart Lumajang Program. *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 10(1).
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Di, P., Amil, B., Nasional, Z., & Tegal, K. (2024). *Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja*
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Hasibuan, N. H. (2024). Strategi Badan Amil Zakat Nasional menarik minat masyarakat membayar zakat di Kabupaten Padang Lawas.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2021). Application of general systems theory to human resource management. *Academy of Management Review*, 6(3), 446-456. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287858>.
- Kakiay, A., & Wigiyanti. (2022). Jurnal Riset Ilmiah. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(01), 15–18.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan, R. (2017). Materi Pengantar Soal Teori Kepemimpinan. *Kementerian Kelautan Dan Perikanan*.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kusumaningtyas, E. A., Asegaf, M. M., & Dikuraisyin, B. (2023). Strategi pengembangan sumber daya profesional di Lembaga Zakat Nurul Hayat.
- Laeli, A. N. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada BAZNAS Kota Depok.
- Lasena, Z. A., & Sukung, N. D. A. (2024). Perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakkan, dan Mengontrol Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196–207.
- Maulana, R., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia pada BAZNAS Kota Karawang.
- Nurrahma, E. A. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Tegal.
- Pasya, E. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan pelayanan publik di BAZNAS Krui Pesisir Barat.
- Pertiwi, P. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Provinsi Kepulauan Riau.
- Pusat Kajian Strategi Baznas. (2022). Laporan Pengelolaan Zakat Nasional Tahun 2022. *Badan Amil Zakat Nasional*, 6(1), 11. <https://baznas.go.id/laporan-zakat-nasional>
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>

- Prio Utomo. (2020). Manajemen: Teori dan Perkembangannya [PDF]. Universitas Multimedia Nusantara. <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/19234/1/Manajemen>.
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rizal, S., & Aliyudin, A. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kota Depok. In *Jurnal Manajemen Dakwah* (Vol. 11, Issue 1). <https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.31865>
- Roni, H. Y. (2019). Analisis Faktor Eksternal Dan Faktor Internal. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(1), 155–170.
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Setiawan, H. (2023). Strategi retensi karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sleman: Studi kasus.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Suradi, R., & Amalia, S. (2024). Strategi Pengelolaan Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Pontianak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1091. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12009>
- Triyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi muzakki membayar zakat di BAZNAS Yogyakarta [Analysis of the factors that influence muzakki to pay zakat at BAZNAS Yogyakarta]. *Islamic Economics Journal*, 2(1), 58.
- Wijaya, B. H. (2024). Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Ydsf Malang Di Era Disrupsi Digital. *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster (JOIPAD)*, 3(2), 177–195. <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248>
- Windarti, L. D. (2023). Model manajemen sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Kota Semarang.
- Zainuddin, M., & Hidayat, R. (2019). Peran Badan Amil Zakat Nasional dalam pengelolaan zakat di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Syariah*, 6(1), 45-56.
- Zakat, B. P., Sosial, D., Lainnya, K., Badan, K., Zakat, A., & Republik, N. (2023). *BERITA NEGARA*. 885, 1–11.