

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA BAUBAU

Deki Pardana^{1*}, Ahmad Daholu², Nurnia³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk: untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana strategi dan peningkatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional di Kota Baubau. Penelitian ini merupakan penelitian penelitian deskriptif kualitatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS Kota Baubau. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan BAZNAS Kota Baubau yang telah mengikuti pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan teknik purposive sampling. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah 3 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a). Strategi pengembangan SDM di BAZNAS Kota Baubau sudah berjalan dengan baik, yaitu program pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan pendidikan. Namun, secara umum BAZNAS kota Baubau lebih menggunakan program pembinaan dari pada pelatihan. b). Strategi pengembangan SDM melalui program pelatihan dalam hal ini pembinaan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan pendidikan sudah berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Baubau.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this research is: to find out and describe how strategies and improvements in human resource development can improve the performance of National Amil Zakat Agency employees in Baubau City. This research is a qualitative descriptive research study. The population in this study was all BAZNAS Baubau City employees. The sample in this research was Baubau City BAZNAS employees who had participated in human resource development using purposive sampling techniques. The number of informants in this research was 3 people. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The research results show that: a). The HR development strategy at BAZNAS Baubau City is carried out through training programs, work experience, mastery of technology and education. However, in general BAZNAS uses a coaching program rather than training. Training has also been carried out but very rarely, namely once a year. b). HR development strategy through general training and coaching programs, work experience, mastery of technology and education has been able to improve the performance of Baubau City BAZNAS employees.

Keywords: HR Development, Employee Performance

1. Pendahuluan

Era digital menuntut setiap lembaga untuk memiliki strategi yang tepat dalam menghadapi perubahan teknologi informasi sebagai infrastruktur utama. Strategi menjadi alat penting dalam mencapai tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Lawrence dalam Alamsyah & Supriatna (2018: 8), bahwa strategi diperlukan untuk menentukan

langkah yang sesuai dalam menyelesaikan masalah. Salah satu strategi yang esensial dalam pengelolaan lembaga adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM), karena SDM menjadi motor penggerak keberhasilan lembaga (Tampubolon, 2016).

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam sebuah lembaga karena karyawan memberikan kontribusi langsung melalui tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha. Keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kualitas SDM yang kompeten, berdaya saing, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi (Murtafiah, 2022). Effendi (2021: 545) menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas lembaga, melalui peningkatan keterampilan dan profesionalisme karyawan. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa BAZNAS Kota Baubau masih menghadapi tantangan dalam hal kesesuaian latar belakang pendidikan karyawannya dengan kebutuhan lembaga. Berdasarkan wawancara awal, ditemukan bahwa terdapat heterogenitas tingkat pendidikan karyawan yang memengaruhi kualitas kerja mereka. Ketidaksesuaian ini berdampak pada beban kerja yang tidak terselesaikan tepat waktu dan hasil kerja yang kurang optimal, menghambat upaya lembaga dalam mencapai tujuannya.

Heterogenitas tingkat pendidikan dan keterampilan di antara karyawan menyebabkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, tanggung jawab kerja yang tinggi sering kali menjadi kendala yang memengaruhi produktivitas. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pelaksanaan program pengembangan SDM agar setiap karyawan dapat memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan oleh lembaga. Di BAZNAS Kota Baubau, program pelatihan SDM telah dilakukan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Namun, dari 15 karyawan yang ada, hanya 4 orang yang telah mengikuti program pengembangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM masih terbatas, baik dari segi jumlah karyawan yang terlibat maupun cakupan program yang diselenggarakan.

Pelatihan yang berbasis kebutuhan dan bidang keahlian diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam meningkatkan kualitas diri dan karier mereka. Namun, pelaksanaan program ini perlu dioptimalkan agar benar-benar berkontribusi dalam meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan. Keberhasilan pengembangan SDM tidak hanya dapat dilihat dari kegiatan pelatihan, tetapi juga dari hasil kerja karyawan setelah mengikuti program tersebut (Hayati & Yulianto, 2021).

Sebagai lembaga resmi yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001, BAZNAS memiliki tugas utama dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah secara nasional (Bahri & Khumaini, 2020: 170). Untuk menjalankan tugas tersebut, pengembangan SDM menjadi kebutuhan mendesak agar setiap karyawan mampu berkontribusi maksimal. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji strategi pengembangan SDM di BAZNAS Kota Baubau guna meningkatkan kualitas kerja karyawan dan produktivitas lembaga secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Baubau. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan kerja BAZNAS, terutama dalam implementasi strategi pengembangan SDM. Dengan menggunakan metode ini, penelitian akan mendeskripsikan kondisi aktual, kebijakan, serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem motivasi yang diterapkan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan yang memiliki peran penting dalam strategi pengembangan SDM, seperti pimpinan BAZNAS, staf manajerial, dan karyawan. Wawancara mendalam dan observasi akan digunakan untuk menggali informasi mengenai pengalaman, persepsi, serta kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi, laporan tahunan, kebijakan organisasi, serta literatur yang relevan guna memperkuat analisis terhadap strategi yang diterapkan oleh BAZNAS Kota Baubau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan informan yang telah dipilih berdasarkan relevansi peran mereka dalam organisasi. Observasi dilakukan untuk memahami secara langsung dinamika kerja di lingkungan BAZNAS, terutama dalam aspek pelaksanaan strategi pengembangan SDM. Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai sumber tambahan untuk memperoleh data tertulis yang berkaitan dengan kebijakan dan program pengembangan SDM yang telah diterapkan oleh BAZNAS Kota Baubau.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan akan direduksi dengan menyaring informasi yang relevan sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data yang telah tersusun akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai strategi pengembangan SDM di BAZNAS Kota Baubau. Akhirnya, kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi BAZNAS dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian yang dilakukan, dengan 3 informan yang merupakan karyawan BAZNAS kota Baubau. Daftar informan yang terlibat dalam penelitian ini, yang terdiri dari tiga individu dengan peran penting dalam Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Informan pertama adalah Bapak Muhadi Ilimi, yang menjabat sebagai Ketua BAZNAS. Sebagai pemimpin utama, beliau memiliki tanggung jawab dalam mengawasi kebijakan dan strategi organisasi dalam pengelolaan zakat. Informan kedua, Ibu Arina Sidqiyah, S.Sos, menjabat sebagai Kepala Pelaksana serta Kepala Bagian Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan. Perannya mencakup perencanaan program, pengelolaan keuangan, serta pelaporan kegiatan yang dilakukan oleh BAZNAS. Selain itu, informan ketiga adalah Ibu Sitti Nur Isnawati M., S.Pd.I, yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pengumpulan. Tugas utamanya adalah mengkoordinasikan berbagai kegiatan pengumpulan zakat dari masyarakat agar dapat terhimpun secara efektif dan optimal. Ketiga informan ini memiliki peran yang saling berkaitan dalam memastikan bahwa zakat yang dikumpulkan dan dikelola oleh BAZNAS dapat disalurkan dengan baik sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Keberadaan mereka sebagai informan dalam penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai sistem pengelolaan zakat di lembaga tersebut.

Tabel 1. Daftar Informan

Nama	Jabatan
Bapak Muhadi Ilimi	Ketua BAZNAS
Ibu Arina Sidqiyah, S.Sos	Kepala pelaksana dan Kabag. Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan
Ibu Sitti Nur Isnawati.M, S.Pd. I	Kabid. Pengumpulan

Berikut program pengembangan karyawan BAZNAS Kota Baubau yang berdasar pada:

Pelatihan

BAZNAS Kota Baubau telah memberikan program pelatihan dalam mengembangkan karyawannya minimal 1 kali dalam setahun yang biasanya tergantung keputusan pada bidang yang ditentukan berdasarkan apa yang sedang dibutuhkan lembaga. Misal, ketika ada kebijakan/sistem baru yang harus dikuasai oleh karyawan, dan ketika lembaga ingin mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman karyawan.

Berdasarkan keseluruhan data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa tujuan utama diadakannya pengembangan SDM di BAZNAS Kota Baubau yaitu sebagai bekal karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai *job description* yang diberikan kantor dengan sebaik mungkin. Adapun strategi yang digunakan oleh BAZNAS kota Baubau dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan menggunakan metode pembinaan dan pelatihan. Namun demikian, Muhadi menyampaikan bahwa program pengembangan SDM di BAZNAS kota Baubau secara umum yang dilakukan adalah pembinaan karyawan.

Hasil wawancara di atas diketahui bahwa BAZNAS Kota Baubau lebih sering melakukan pembinaan dari pada pelatihan dalam mengembangkan SDM karyawannya. Sehingga diharapkan kedepannya BAZNAS Kota Baubau dapat melakukan program pelatihan pada pengembangan SDM karyawannya minimal 2 kali dalam setahun. Muhadi memaparkan alasan mengapa pelatihan sangat jarang dilakukan, kendalanya adalah anggaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa BAZNAS kota Baubau memberikan pengembangan pada karyawannya dengan menggunakan beberapa macam metode yaitu pembinaan dan pelatihan namun yang secara umum dilakukan adalah memberikan pembinaan kepada karyawan BAZNAS dan hasilnya sangat positif baik dalam kualitas kinerja, hubungan antar karyawan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bidang masing-masing. Dengan pelatihan dan pembinaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengalaman Kerja

Muhadi Ilimi dalam wawancaranya menyatakan bahwa "pengalaman kerja yang lama memudahkan karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi". Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Ibu Sitti Nur Isnawati.M, S.Pd.I saat wawancara di ruangannya bahwa: "Ketika kami turun di lapangan kami memiliki kendala-kendala dalam mengumpulkan dan ZIS. Misalnya saat kami meyakinkan *muzakki* ataupun *mufiq* untuk menetorka zakat hartanya dan berinfak tetapi mereka bilang belum bisa. Tetapi karena kami sudah lamaterjundi bidang inidansudahmakan asam garam jadi kami mempunyai trik-trik khusus dalam meyakinkan muzakki dan mufiq tersebut".

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Baubau.

Penugasan Teknologi

Penguasaan teknologi dan informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. Di BAZNAS sendiri semua karyawan diwajibkan dapat menguasai teknologi dengan baik. Berikut adalah hasil wawancara dengan Kabag. Keuangan dan Pelaporan Ibu Arina Sidqiyah, S.SOs yang menyatakan:

"Disini kami dituntut untuk dapat menggunakan teknologi sehingga mau tidak mau kami harus bisa menguasai teknologi. Salah satu cara kami untuk mengumpulkan dana yaitu melalui *digital fundraising*".

Hal ini sesuai dengan ungkapan Kabid. Pengumpulan ibu Sitti Nur Isnawati. M, S.Pd.I wawancara yang menyatakan bahwa:

"Salah satu kegiatan kami bidang pengumpulan yaitu kegiatan *digital fundraising*. Dari yang awalnya kami belum begitu bisa menggunakan teknologi, setelah kami diikuti sertakan pelatihan dan pembinaan kami dengan mudah dalam menggunakan teknologi. Terutama dalam menggunakan aplikasi *facebook* dan *Instagram* sebagai aplikasi *digital fundraising* untuk mengumpulkan dana ZIS".

Jadi berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa karyawan BAZNAS dapat menguasai hingga mengaplikasikan teknologi.

Pendidikan

Pendidikan adalah dasar karyawan dalam bekerja. Di BAZNAS sendiri Pendidikan karyawannya sangat beragam. Tingkat Pendidikan karyawan di BAZNAS ada yang hanya tamatan Sekolah Menengah Atas, Ahli Madya, strata satu (S1) bahkan ada yang strata dua (S2). Namun demikian, bukan menjadi kendala karyawan yang tidak sesuai jurusannya di BAZNAS ini. Lebih lanjut Muhadi memaparkan bahwa:

"Beberapa karyawan kami memang ada yang jurusannya tidak sesuai dengan di BAZNAS ini tetapi itu bukan kendala karena mereka belajar cepat dengan bidang mereka di BAZNAS ini. Hanya memang di awalnya sajamerkasulit beradaptasi dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya di BAZNAS karena memang bukan jurusa mereka".

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang beragam dan beberapa yang tidak linear di BAZNAS Kota Baubau bukan kendala yang signifikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebab pendidikan yang tinggi dan linear bukan satu-satunya faktor yang menunjang keberhasilan suatu lembaga. Akan tetapi semangat mau belajar dan bekerja serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tanggung jawab adalah yang utama.

3.2 Pembahasan

Memberikan pengembangan pada SDM yang dimiliki berupa pelatihan dan pembinaan merupakan salah satu cara BAZNAS kota Baubau dalam meningkatkan performanya. Fungsi SDM dalam lembaga sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan visi misi Lembaga kedepannya. Jadi pengembangan dengan program pelatihan dan pembinaan pada karyawannya dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, kinerja, dan lain sebagainya serta mampu membantu lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diperoleh kesimpulan bahwa telah dilakukan program pelatihan oleh BAZNAS Kota Baubau. Namun, hanya bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan dan bidang pengumpulan, bidang Pendidikan dan bidang IT yang mendapatkan pelatihan dan pembinaan tersebut. Hal ini disebabkan program pelatihan dan pembinaan ditentukan berdasarkan kebutuhan bidang apa di lembaga tersebut. Untuk itu diharapkan kedepannya agar BAZNAS Kota Baubau dapat mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program-program pengembangan diri seperti pelatihan, minimal perwakilan setiap bidang Amil yang ada di BAZNAS Kota Baubau.

Berdasarkan hasil perolehan data yang telah dipaparkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa program pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh BAZNAS Kota Baubau dalam meningkatkan kinerja pegawainya menggunakan metode pelatihan dan secara umum yang terus dilakukan adalah program pembinaan karyawan. Berikut uraiannya: 1) Pelatihan SIMBA (Sistem Informasi Manajemen BAZNAS) merupakan aplikasi pencatatan aktivitas pengelola zakat nasional yang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Selain itu, SIMBA menawarkan otomatisasi yang akan memudahkan para pengelola zakat dalam melaporkan hasil dari aktivitas mereka yang dalam kesehariannya sudah

menggunakan SIMBA. Pada BAZNAS Kota Baubau Pelatihan SIMBA dilaksanakan dalam setahun sekali di Kendari Sulawesi Tenggara pada Bidang Keuangan yang diwakili ibu Arina Sidqiyah, S.SOs dan Bidang Pendisguna Ibu Wa Ode Nani Andriani, SKM; 2) Pembinaan Sosialisasi ZIS (Zakat, Infaq, dan Sedekah) merupakan bagian dari upaya BAZNAS Kota Baubau untuk memastikan optimalisasi pengelolaan ZIS di awal tahun, terutama di lingkungan OPD tingkat Kota. Pembinaan sosialisasi ini diikuti oleh Ibu Sitti Nur Isnawati.M, S.Pd.I selaku Kabid. Pengumpulan yang dilaksanakan pada bulan Februari. Pembinaan bertujuan untuk bagaimana Amil menedukasi dan membangkitkan semangat, pola pikir, dan kesadaran masyarakat beragama Islam mengenai pentingnya berzakat, berinfaq, dan bersedekah bagi seluruh umat khususnya masyarakat Kota Baubau agar membangun perekonomian yang merata. Melalui pembinaan tersebut pengelolaan dan pelayanan ZIS dapat efektif dan optimal sehingga dapat meminimalisir kesenjangan yang ada; 3) Pembinaan *Digital Fundraising* adalah pembinaan karyawan untuk menghimpun atau mengumpulkan zakat, infaq dan sedekah dengan memanfaatkan media digital dalam bentuk aplikasi misal *facebook* dan *instrgram* yang dapat dibayarkan melalui rekening BAZNAS. Sehingga tidak ada lagi alasan untuk tidak membayar zakat. Adanya *Digital Fundraising* dapat mengurangi sulitnya dalam membayar ZIS maupun mengumpulkan ZIS, selain untuk mengikuti perkembangan teknologi seperti saat ini. Dengan *Digital Fundraising* kita tidak perlu susah payah dating ke Badan Amil Zakat, cukup dengan menggunakan aplikasi di hp. Oleh karena itu, potensi ZIS yang dapat dikumpulkan dapat mencukupi target secara maksimal; 4) Pembinaan Pelaporan Syariah dilaksanakan pada bulan Februari dan diikuti oleh Kepala Pelaksana sekaligus Kabag. Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan Ibu Arina Sidqiyah, S.SOS. Pembinaan pelaporan pengelolaan zakat, infaq dan sedekah dilakukan dengan entitas syariah. Dimana pedomannya PSAK 101 dengan penjelasan struktur dan isi pada laporan keuangan syariah, meliputi laporan keuangan, laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan; 5) Pembinaan Penyusunan Rencana Anggaran Tahunan ini diikuti oleh Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan dan Bidang Pendisguna dan dilaksanakan pada Bulan September. Tujuan dilaksanakannya agar BAZNAS Kota Baubau dapat menyusun RAT sesuai dengan Pedoman Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota berdasarkan Peraturan BAZNAS No 4 Tahun 2014; 6) RAKERNIS (Rapat Kerja Teknis) dilaksanakan pada 29 Agustus sampai 31 Agustus di Jakarta tahun 2023. Kabag. Diikuti oleh Kepala Pelaksana sekaligus Kabag. Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan

Berdasarkan landasan teori dan hasil wawancara serta dokumentasi yang peneliti peroleh, dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan SDM telah meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kota Baubau yaitu: 1) Pelatihan Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa program pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh BAZNAS Kota Baubau dalam meningkatkan kinerja pegawainya menggunakan metode pelatihan dan secara umum yang terus dilakukan adalah program pembinaan karyawan; 2) Pengalaman Kerja Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Baubau; 3) Penguasaan Teknologi Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan BAZNAS dapat menguasai dan menggunakan teknologi; 4) Pendidikan Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan jika pendidikan yang beragam dan beberapa yang tidak linear di BAZNAS Kota Baubau bukan kendala yang signifikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebab pendidikan yang tinggi dan linear bukan satu-satunya faktor yang menunjang keberhasilan suatu lembaga. Akan tetapi semangat mau belajar dan bekerja serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tanggung jawab adalah yang utama.

Program pengembangan SDM pada karyawan BAZNAS kota Baubau bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga bermanfaat dan berdampak positif bagi karyawan dan lembaga. Adapun salah satu manfaat dari diberikannya pengembangan SDM

utamanya program pembinaan karyawan secara terus-menerus adalah untuk lebih meyakinkan masyarakat kota Baubau yang dianggap mampu dalam berzakat untuk menyetorkan zakat hartanya. Selain itu, karyawan BAZNAS dapat memiliki pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik lagi terkait tugas dalam bidangnya masing-masing, sekaligus mengurangi kesalahan saat bekerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan program pelatihan dan pembinaan bagi pegawai harus dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan oleh BAZNAS kota Baubau.

Berdasarkan paparan di atas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dengan melalui program pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan pendidikan pada karyawan BAZNAS kota Baubau menyatakan kinerja karyawan menjadi meningkat. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Ketua BAZNAS kota baubau bahwa ada peningkatan kinerja setelah diberikan pelatihan khususnya pembinaan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Falah dkk, (2023) menyatakan bahwa ketersediaan SDM berkualitas dapat meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di BAZNAS. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dkk, (2023) yang menyatakan bahwa strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan Baitul Mal Forum Komunikasi Aktivis Masjid Kota Surakarta.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Kota Baubau adalah sebagai berikut: 1) Strategi pengembangan SDM di BAZNAS Kota Baubau sudah berjalan dengan baik, yaitu program pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan pendidikan. Namun, secara umum BAZNAS kota Baubau lebih menggunakan program pembinaan dari pada pelatihan; dan 2) Strategi pengembangan SDM melalui program pelatihan dalam hal ini pembinaan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan pendidikan sudah berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Baubau.

Daftar Pustaka

- Ahmad, D. I. 2020. *Manajemen strategis*. Nas Media Pustaka.
- Alamsyah, R., & Supriatna, D. 2018. Analisis teknik dan tekno ekonomi pengolahan biomassa limbah tandan kosong kelapa sawit (TKKS) menjadi pelet sebagai bahan bakar terbarukan skala produksi. *Indonesian Journal of Industrial Research*, 35(1), 1–11.
- Ardiansyah, A., Noprizal, N., & Danu Syahputra, A. 2022. *Strategi Pengembangan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebong dengan Menggunakan Analisis SWOT*.
- Bahri, E. S., & Khumaini, S. 2020. Analisis efektivitas penyaluran zakat pada badan amil zakat nasional. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 164–175.
- Budiman, B., & Ujang Cepi Barlian, C. 2020. *Manajemen Strategik*.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. 2023. *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Effendi, M. 2021. Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.

- Falah, N. S. F., Dafadillah, M. Y., & Sujianto, A. E. 2023. Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Proses Open Recruitment untuk Meningkatkan Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah di BAZNAS. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Fattah, A. 2017. *Peran badan amil zakat nasional dalam melaksanakan undang-undang no. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat dalam penanggulangan kemiskinan di kabupaten langkat (studi kasus baznas kabupaten Langkat)*.
- Gifary, A. 2022. *Upaya Badan Amil Zakat Nasional Kota Palopo Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Untuk Membayar Zakat*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hayati, N., & Yulianto, E. 2021. Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Holy, I., Haedar, S., MM, H., SE, M., & Dewi, S. R. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i2.1134>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Husein, S. 2023. *Pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan budaya kerja produktif di Sub Bidang SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Jember*.
- Idayu, F. A. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang*.
- Iqbal, M. 2019. Hukum Zakat Dalam Perspektif Hukum Nasional. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 20(1), 26–51.
- Irawan, E. 2023. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228.
- Islamiah, A. N. 2023. *Manajemen Zakat BAZNAS*. Moneta: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah, 1 (2), 12-22.
- Kasman, P. S. P. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689–696.
- Maghfiroh, A. 2021. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Maharani, F. K. I. t.t.. *Analisis metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Mataram*.
- Mahin, M. 2023. Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Bimbingan Teknis (BIMTEK) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang. *Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(2).

- Maulidah, F. L., & Oktafia, R. 2020. Strategi pengembangan usaha kecil dan mikro serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat di Desa Kweden Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo (menurut pandangan maqashid syariah). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 571–581.
- Mulyanto, S., Purwanto, W., & Wikaningtyas, S. U. 2019. *Peningkatan Efektivitas Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Satuan Reserse Narkoba Polres Magelang*.
- Murtafiah, N. H. 2022. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Mutholib, M. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Ponto, R., Kojo, C., & Walangitan, M. D. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Purnamasari, N. 2016. *Peranan Distribusi Dana Zakat Produktif Dalam Pemberdayaan Ekonomi Mustahik Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru*.
- Ramadhan, Y. 2022. *Strategi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Dalam Mengartikulasikan Aspirasi Masyarakat Di Kota Tasikmalaya*.
- Ramadhan, Z. S., & Iriani, Y. 2022. Analisis Pemanfaatan Manajemen Strategis Menggunakan Analisis SWOT pada PT. Parahyangan Golf Bandung. *Jurnal Taguchi: Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 2(2), 142–155.
- Rijali, A. 2019. Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Ritawati, R. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal. *Istinbath*, 14(16), 109–123.
- Riyanto, M., Effendi, A., Widoyo, A. F., & Fatchurrohman, M. 2023. Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Baitul Mal Forum Komunikasi Aktivis Masjid Kota Surakarta. *Pawarta: Journal of Communication and Da'wah*, 1(1), 33–41.
- Sabirin, A. R., & Selfiana, W. O. 2019. Manajemen Zakat Berbasis Sistem Informasi Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Baubau. *Jurnal Informatika*, 8(1).
- Salim, N. 2022. *Kinerja Aparat Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Duampanua Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang*.
- Setiobudi, E. 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Siregar, E. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166.
- Solahudin, I. M. 2021. *The Essential of Human Resources Management*. Bintang Visitama Publisher.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Tampubolon, H. 2016. *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 93–99.
- Yadisar, A. 2021. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Sektor Pariwisata. *Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 19(2).
- Yusran, A., & Sodik, S. 2019. Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1–11