

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor filantropi di Indonesia, khususnya Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah (LAZIS), memainkan peran krusial dalam mendorong perekonomian dan mengatasi berbagai permasalahan sosial (Setiyowati, 2017). Di tengah persaingan yang ketat ini, semua lembaga berlomba-lomba mengoptimalkan penghimpunan dan penyaluran dana mereka untuk memberikan dampak yang lebih luas.

Pengelolaan zakat sebagai salah satu instrumen ekonomi syari'ah mempunyai peranan strategis dalam upaya memperbaiki tingkat kemiskinan, pemerataan kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Pengelolaan zakat secara resmi di Indonesia memiliki dasar hukum berupa Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 mengenai Pengelolaan Zakat. Dalam regulasi tersebut, Badan Amil Zakat Nasional ditetapkan sebagai lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dalam proses penghimpunan, pengelolaan, hingga pendistribusian zakat, infak, sedekah, dan berbagai dana sosial keagamaan lainnya. (Sarmada & Candrakusuma, 2021).

BAZNAS Provinsi Jawa Barat memiliki visi yang harus diwujudkan yaitu “Menjadi Pengelola Zakat Pilihan Masyarakat yang Unggul dan Kompetitif di Tingkat Nasional dalam Mewujudkan Jabar Juara Lahir Batin.” Pencapaian visi tersebut sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas organisasi, pengukurannya tidak hanya berfokus pada capaian finansial, tetapi

juga pada efektivitas kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama operasional lembaga. BAZNAS adalah salah satu lembaga pemerintahan nonstruktural yang bersifat independen serta memiliki tanggung jawab kepada Presiden melalui kementerian yang menaunginya. Konsepsi kelembagaan ini menjadikan BAZNAS sebagai entitas yang wajib mampu mengoptimalkan potensi zakat di daerah menggunakan strategi manajemen yang profesional dan akuntabel (Muqorobin & Kartini, 2022).

Secara kelembagaan, Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat berperan penting dalam pengelolaan zakat regional. Jawa Barat memiliki jumlah penduduk Muslim terbesar di Indonesia, sekitar 48,58 juta jiwa, sehingga potensi ZIS sangat tinggi. Kajian strategis mencatat potensi zakat daerah ini mencapai puluhan triliun rupiah per tahun, termasuk sekitar Rp30,6 triliun pada 2022, yang menempatkan Jawa Barat sebagai salah satu wilayah dengan potensi zakat terbesar nasional. (Rachmawati dkk., 2023).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk yang tergolong miskin di Provinsi Jawa Barat pada September 2025 tercatat sebanyak 3,65 juta jiwa, yang mewakili sekitar 7,02% dari total populasi. Situasi ini menunjukkan bahwa kemiskinan masih merupakan masalah kompleks yang membutuhkan strategi komprehensif dan inovatif untuk mengatasinya (Barat, 2025). Keberadaan potensi besar dan jumlah penduduk miskin yang banyak tersebut menuntut kinerja kelembagaan BAZNAS Jawa Barat yang efektif dan efisien untuk mensejahterakan mustahik.

Meskipun demikian, dinamika internal organisasi menunjukkan adanya tantangan manajerial yang kompleks, terutama yang memiliki ikatan dengan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang mempunyai peran sentral dalam pelaksanaan strategi, koordinasi, serta inovasi program (Aulia & Ali, 2025). Temuan dari penelitian terdahulu membuktikan bahwa efektivitas pengumpulan zakat bukan saja dipastikan oleh potensi demografis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kelancaran proses internal organisasi, termasuk koordinasi manajemen, tingkat kesadaran publik, serta kemampuan SDM untuk mengelola operasional secara profesional.

Untuk konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia yang ditempuh oleh BAZNAS Jawa Barat menjadi fokus penting yang perlu dikaji secara mendalam. Pendekatan manajemen SDM yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, tahapan rekrutmen dan seleksi, kegiatan pelatihan serta pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan diyakini menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kelembagaan secara keseluruhan. Keberhasilan strategi tersebut bukan saja berpengaruh terhadap kinerja internal, tetapi juga terhadap kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan potensi zakat dan memberikan dampak nyata bagi mustahik dan masyarakat luas (Mei Ie, 2025).

Dalam konteks lembaga pengelola zakat, penghimpunan dan pendistribusian dana merupakan dua indikator utama produktivitas organisasi. Tingkat keberhasilan penghimpunan mencerminkan efektivitas strategi

sosialisasi, literasi zakat, pelayanan muzaki, serta kemampuan SDM dalam membangun kepercayaan publik. Sementara itu, pendistribusian dana mencerminkan kemampuan perencanaan program, ketepatan sasaran mustahik, serta efisiensi kerja amil dalam mengelola dan menyalurkan dana secara tepat waktu dan akuntabel (Singgih & Gunarta, 2021).



Gambar 1.1 Data Target dan Capaian BAZNAS Jawa Barat

Sumber: Baznas Jabar - Laporan Tahunan (2025)

Berdasarkan data kinerja BAZNAS Jawa Barat periode 2021–2024, terlihat bahwa capaian penghimpunan dana mengalami fluktuasi relatif atas target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, realisasi penghimpunan sebesar Rp38.437.434.958 belum mencapai target Rp41.250.000.000. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam optimalisasi strategi penghimpunan, baik dari sisi pendekatan kepada muzaki maupun dari kapasitas SDM dalam menjalankan fungsi edukasi dan pelayanan zakat.

Kinerja tersebut kemudian mengalami perbaikan pada tahun 2022, di mana penghimpunan dana berhasil melampaui target yang ditetapkan, menunjukkan adanya peningkatan efektivitas kerja dan strategi yang

dijalankan. Namun demikian, pada tahun 2023 dan 2024, meskipun secara nominal jumlah dana yang terhimpun terus meningkat, realisasi penghimpunan kembali belum mampu mencapai target yang cenderung lebih tinggi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan target tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas SDM secara proporsional. Kondisi tersebut menjadi sinyal penting bahwa tantangan BAZNAS Jawa Barat tidak saja berada pada faktor eksternal, tetapi juga pada bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang guna meningkatkan produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat itu sendiri.

Di sisi lain, kinerja pendistribusian dana menunjukkan pola yang menarik. Pada tahun 2021, pendistribusian dana justru melampaui target yang ditetapkan, mencerminkan tingginya komitmen BAZNAS Jawa Barat dalam menyalurkan dana kepada mustahik. Pada tahun-tahun berikutnya, pendistribusian dana tetap berada pada level yang tinggi dan relatif mendekati target, bahkan ketika capaian penghimpunan belum sepenuhnya optimal. Fenomena ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup besar pada SDM, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara ketersediaan dana, kebutuhan mustahik, dan keberlanjutan program.

Ketidakseimbangan antara dinamika penghimpunan dan pendistribusian tersebut berpotensi memengaruhi keberlanjutan operasional lembaga jika tidak diimbangi dengan strategi MSDM yang tepat. Amil dituntut bukan untuk bekerja secara administratif saja, tetapi juga strategis, cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta mampu meningkatkan

produktivitas kerja secara berkelanjutan. Karena hal itu, analisis terhadap manajemen sumber daya manusia berperan krusial guna memahami sejauh mana kebijakan SDM yang diterapkan mampu mendukung pencapaian target penghimpunan dan pendistribusian secara optimal.

Tabel 1.1 Laporan Posisi Keuangan BAZNAS Jabar 2022-2024

| LPK | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| Aset | | | |
| Lancar | Rp. 10.933.225.886 | Rp 19.440.987.023 | Rp 14.822.699.146 |
| Tidak Lancar | Rp. 6.553.837.206 | Rp 6.088.399.185 | Rp 5.329.212.656 |
| Total Aset | Rp. 17.487.063.092 | Rp 25.529.386.208 | Rp 20.151.911.802 |
| Liabilitas dan Saldo Dana | | | |
| Liabilitas Jangka Pendek | Rp. 719.347.871 | Rp 8.470.262.523 | Rp 1.866.120.207 |
| Saldo Dana | Rp. 16.767.715.221 | Rp 17.059.123.685 | Rp 18.285.791.596 |
| Total | Rp. 17.487.063.092 | Rp 25.529.386.208 | Rp 20.151.911.802 |

Sumber: Baznas Jabar - Laporan Tahunan (2025)

Selain itu, dari sisi laporan posisi keuangan, total aset BAZNAS Jawa Barat mengalami fluktuasi. Total aset meningkat tajam dari Rp17.487.063.092 pada tahun 2022 menjadi Rp25.529.386.208 pada tahun 2023, namun kemudian menurun kembali menjadi Rp20.151.911.802 pada tahun 2024.

Fluktuasi ini mencerminkan adanya dinamika dalam pengelolaan dana dan operasional lembaga, yang secara tidak langsung berkaitan dengan produktivitas kerja SDM, baik dalam perencanaan program, pengelolaan distribusi, maupun efisiensi operasional.

Dalam konteks organisasi nirlaba seperti BAZNAS, produktivitas tidak semata-mata diukur dari laba, tetapi dari kemampuan SDM dalam mencapai target penghimpunan, optimalisasi pendistribusian, serta akuntabilitas dan keberlanjutan program. Karena hal itu, strategi manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi amil, sistem evaluasi kinerja, motivasi, serta budaya kerja menjadi aspek kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja yang terjadi secara berulang mengindikasikan perlunya evaluasi yang lebih komprehensif terhadap strategi MSDM yang diterapkan.

Dalam pandangan ajaran Islam, manusia dipandang sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna sebagaimana termaktub dalam firman-Nya QS. At-Tin [95]: 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

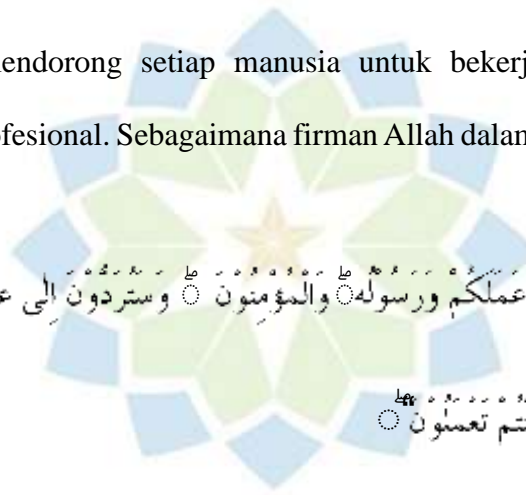
laqad khalaqnal-insâna fî ahsani taqwîm

“sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (QS. At-Tin: 4).

Kesempurnaan tersebut tidak hanya terlihat dari aspek fisik, namun juga mencakup potensi intelektual, spiritual, dan pekerjaan, yang menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi. Potensi ini menuntut manusia untuk melakukan yang terbaik dan bekerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas amanah dari Allah SWT. Dalam konteks dunia kerja modern, potensi manusia ini dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), aset terpenting yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.

Islam mendorong setiap manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan profesional. Sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah [9]:

105:



وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

wa quli 'malû fa sayarallâhu 'amalakum wa rasûlûhû wal-mu'minûn, wa saturaddûna ilâ 'âlimil-ghaibi wasy-syahâdati fa yunabbi'ukum bimâ kuntum ta'malûn

”Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap amal saleh, termasuk pekerjaan dan pengabdian di dunia profesional, akan mendapat perhatian dan penilaian Allah SWT. Oleh karena itu, bekerja bukan sekadar pemenuhan kebutuhan ekonomi,

melainkan juga ibadah yang wajib dijalankan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan cakap.

Tinjauan lebih lanjut terhadap struktur operasional menunjukkan bahwa perbedaan kapasitas penggalangan dana ini menyoroti elemen internal yang krusial yaitu sumber daya manusia (SDM). Produktivitas sumber daya manusia, mulai dari tim penggalangan dana dan manajer program hingga staf administrasi, merupakan inti dari setiap organisasi. Secara umum, literatur tentang manajemen sumber daya manusia telah lama menekankan peran krusial SDM dalam mendorong produktivitas dan kinerja organisasi, baik nirlaba maupun nirlaba. Namun, studi yang dengan spesifik mengkaji strategi SDM serta dampaknya kepada produktivitas lembaga zakat Indonesia, khususnya yang membandingkan kinerja penggalangan dana antarlembaga, relatif terbatas.

Banyak penelitian biasanya berfokus pada aspek keuangan atau dampak program, tanpa menggali lebih dalam dampak konkret praktik SDM (seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan budaya organisasi) terhadap kemampuan lembaga untuk mencapai tujuan penggalangan dana dan penyalurannya. Kesenjangan penelitian ini krusial, terutama mengingat peran strategis lembaga zakat dalam pembangunan sosial ekonomi negara.

Pada lingkup institusi sosial seperti Badan Amil Zakat Nasional, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat strategis dalam memastikan semua aktivitas lembaga berjalan efektif dan produktif. Sebagai lembaga zakat nasional yang mengelola dana publik, keberhasilan

program pemberdayaan bukan saja bergantung pada total dana yang terhimpun, melainkan juga pada kualitas, kompetensi, dan produktivitas pegawai, atau pengumpul zakat, yang mengawasi pelaksanaan kegiatan. Sumber daya manusia yang unggul, terlatih, dan beretika Islam adalah aspek penting untuk menjaga kepercayaan publik dan meningkatkan dampak sosial lembaga terhadap masyarakat (Dewata, 2024).

Berdasarkan dinamika kinerja penghimpunan, pendistribusian, serta kondisi keuangan BAZNAS Jawa Barat, penelitian ini akan memfokuskan pembahasan pada strategi manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan di BAZNAS Jawa Barat. Aspek-aspek yang dikaji meliputi perencanaan kebutuhan SDM, proses perekrutan dan penugasan amil, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, sistem evaluasi kinerja, pola pemberian motivasi dan insentif, serta pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas dan nilai-nilai syariah. Analisis terhadap aspek-aspek tersebut diproyeksikan dapat menjelaskan secara komprehensif mengenai sejauh mana strategi MSDM memberikan andil terhadap pencapaian target penghimpunan, pendistribusian dana zakat dengan efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan guna mengkaji secara komprehensif strategi SDM yang digunakan di BAZNAS Jawa Barat dan menentukan bagaimana strategi tersebut berdampak terhadap produktivitas perusahaan, khususnya dalam konteks penggalangan dana. Melalui pendekatan kualitatif yang dilakukan dengan observasi, wawancara, serta kajian literatur,

penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan, mengidentifikasi hal-hal yang perlu ditingkatkan, dan menyajikan rekomendasi strategis yang dapat membantu BAZNAS Jawa Barat dan lembaga filantropi serupa mengoptimalkan kinerja mereka di masa mendatang.

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diarahkan untuk dapat memberikan kontribusi praktis dan akademik. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi sekaligus masukan bagi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. guna meningkatkan produktivitas organisasi. Sementara itu, secara akademik, Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. pada lembaga pengelola zakat dan organisasi nirlaba berbasis syariah, serta dapat dijadikan rujukan bagi kajian berikutnya terkait penguatan kinerja organisasi dan pengelolaan zakat di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

2. Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Jawa Barat perlu terus dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat masih menunjukkan adanya tantangan, khususnya pada aspek penghimpunan zakat yang belum optimal dibandingkan aspek lainnya.
4. Diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat.
5. Belum banyak penelitian yang mengkaji implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap produktivitas kinerja pada lembaga zakat, khususnya BAZNAS Jawa Barat.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat.
2. Penelitian difokuskan pada implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, dan kedisiplinan.

3. Produktivitas kinerja yang diteliti mengacu pada aspek efektivitas, efisiensi, dan produksi berdasarkan teori produktivitas Singgih dan Gunarta (2021).
4. Penelitian ini hanya menganalisis dampak implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, dan data yang diperoleh selama penelitian.
5. Penelitian tidak membahas aspek keuangan, pemasaran, maupun faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi produktivitas organisasi.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di BAZNAS Jawa Barat?
2. Bagaimana produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat?
3. Bagaimana dampak implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan BAZNAS Jawa Barat.
2. Mengetahui tingkat produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat.
3. Mengetahui dampak implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan keilmuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan produktivitas organisasi berbasis lembaga sosial. Hasil Kajian ini dapat menambah referensi akademik sekaligus memperluas pemahaman mengenai penerapan strategi manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja, memengaruhi produktivitas lembaga zakat. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan mampu menjadi tolok ukur akademis bagi pengembangan kajian selanjutnya tentang hubungan antara strategi SDM dan produktivitas dalam konteks organisasi nirlaba atau lembaga keagamaan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BAZNAS Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi BAZNAS Jawa Barat dalam mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kompetensi pegawai, memperkuat budaya kerja, serta menyusun kebijakan SDM yang lebih efektif guna mendukung peningkatan produktivitas kinerja lembaga.

b. Bagi Lembaga Amil Zakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga amil zakat lainnya dalam memahami pentingnya penerapan strategi

MSDM yang efektif. Temuan penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan lembaga.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan sumber referensi mengenai implementasi MSDM pada lembaga zakat. Selain itu, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik penelitian serta meningkatkan kemampuan analisis terhadap pengelolaan SDM pada lembaga zakat.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | |
|----|-------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei |
| 1 | Menyusun proposal | | | | | | | | | |
| 2 | Konsultasi | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | |
| 4 | Revisi Proposal | | | | | | | | | |

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | |
|----|-------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | |
| 6 | Analisis Data | | | | | | | | | |
| 7 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | |
| 8 | Munaqasyah | | | | | | | | | |

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pembahasan dan memberikan gambaran mengenai isi penelitian, sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang relevan dengan penelitian, meliputi teori manajemen sumber daya manusia, teori produktivitas kinerja, penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik validasi keabsahan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di BAZNAS Jawa Barat, produktivitas kinerja BAZNAS Jawa Barat, dampak implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja, serta model strategi MSDM BAZNAS Jawa Barat dalam meningkatkan produktivitas kinerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait maupun peneliti selanjutnya.

