

ABSTRAK

Guruh Suherman Saputra, *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja amil zakat (Penelitian Deskriptif Di Pusat Zakat Umat PERSIS Jalan Perintis Kemerdekaan, Kota Bandung).*

Pada masa yang semakin berkembang ini, masyarakat semakin selektif memilih kualitas lembaga zakat untuk menitipkan zakat kepada lembaga yang mereka nilai terjamin mutunya. Maka tak heran apabila lembaga-lembaga zakat kini saling berbenah melakukan terobosan-terobosan dan merancang strategi guna meningkatkan kinerja amilnya dan meningkatkan kualitas pelayanan zakat, infaq, dan shadaqoh.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan dan pelaksanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Lembaga Pusat Zakat Umat dalam upaya perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja dalam meningkatkan kinerja amil zakat.

Penelitian ini berdasarkan pada asumsi sebuah model Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan. Teori ini kemudian dianalogikan dengan proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pusat Zakat Umat yang aktivitasnya berkenaan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang terdiri atas Manajerial yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian dan Operasional yaitu Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Pendiisiplian, dan Pemberhentian. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Amil zakat di nilai sangat penting dan berhasil untuk memberikan pemahaman, kemampuan, dan keterampilan dalam mengelola lembaga Pusat Zakat Umat. Rekrutmen Amil Pusat Zakat Umat memiliki strategi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan lembaga. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja Amil di dasarkan pada kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan, dan secara rutin di awasi untuk memaksimalkan kinerja Amil. Evaluasi kinerja menjadi alat untuk memberikan penilaian, konselling, dan pengumpulan informasi yang akan di jadikan dasar perancangan strategi yang lebih baik.

Kata Kunci: Msdm; Kinerja; Evaluasi.