

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh proses kerja dan aktivitas yang dijalankan. Setiap program dan kegiatan organisasi sangat bergantung pada kualitas manusia yang terlibat di dalamnya. Apabila organisasi tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat dan hasil kerja tidak akan optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan yang harus dikelola secara serius dengan memperhatikan berbagai kebutuhannya, sebab manusialah yang pada akhirnya berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. (Wibowo, 2021)

Perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, pemilihan sumber daya manusia yang kompeten menjadi hal yang sangat penting (Andini Putri, 2023). Keberhasilan sebuah organisasi, baik berskala besar maupun kecil, tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan jalannya organisasi tersebut (Malusa Tasman, Rahmat Abdul, 2017). Sumber daya manusia menurut Nawawi dalam buku manajemen sumber daya manusia (Putra et al., 2023) mengatakan bahwa

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam lingkungan suatu organisasi yang dapat disebut sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan. Sedangkan menurut Verrizal sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa adalah orang-orang yang bekerja di organisasi yang mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Darmandi dalam (Hidayat & Anwar, 2022) adalah Individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dari pengertian pendapat di atas peneliti dapat memahami bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja di organisasi sebagai penggerak suatu organisasi yang mampu memberikan sumbangan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Islam, manusia menempati posisi yang paling mulia dan terhormat, sehingga diberikan anugerah berupa kemampuan berpikir, kepekaan emosional, serta kesempurnaan fisik yang utuh. Berdasarkan hakikat ini, pengembangan sumber daya manusia dipahami sebagai suatu proses sistematis untuk menggali, memaksimalkan, dan merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki individu, sehingga mereka dapat berperan secara optimal sebagai agen pembangunan yang selaras dengan tuntutan dan dinamika zaman (Susilowati Eni, 2024). Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat

dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini Sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S. Ar-Rum 30/30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ
النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۝٣

Artinya : Maka hadapkanlah wajahmu kepada agama (islam sesuai) Fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (itulah) Agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (Surat al-Rum ayat 30).

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa fitrah manusia merupakan potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah Swt. berupa jasad, akal, dan jiwa. Oleh karena itu, manusia berkewajiban memanfaatkan potensi yang ada dalam dirinya, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas diri melalui bimbingan dan pelatihan (Anita, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan dengan peran yang sangat besar sehingga tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa pun modern teknologi yang digunakan dan dipersiapkan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang profesional, perusahaan tidak akan berkembang dan tidak mampu bersaing. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keputusan promosi maupun keluar dari suatu organisasi, perusahaan, lembaga, atau unit. Oleh sebab itu, kemajuan

suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Hal inilah yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maupun lembaga (windarti Linda desi, 2023).

Kinerja amil zakat berpengaruh signifikan terhadap keseluruhan proses pengelolaan zakat. Amil yang berkompoten dan professional mampu meningkatkan efektifitas pengumpulan dan distribusi zakat, memastikan transparan dan akuntabilitas, serta mengembangkan program program pemberdayaan yang berdampak positif jangka panjang bagi mustahik. Dengan demikian investasi dalam peningkatan kinerja amil zakat melalui pendidikan ,latihan dan penggunaan teknologi. Serta inovasi program menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan zakat yang optimal. Oleh sebab itu, lembaga amil zakat tidak hanya memerlukan ahli fiqh, tetapi juga memerlukan tenaga ahli di bidang lainnya (Nurain Siti, Yahiji Kasim, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Ningsih, 2012) Untuk menyiapkan karyawan agar sesuai dalam melaksanakan tugas memerlukan pengembangan sumber daya manusia agar tujuan dari organisasi tepat sasaran. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia sebagai aset terpenting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Usaha dalam peningkatan kualitas lembaga memerlukan pegawai yang berkualitas dan mampu diwujudkan dengan profesionalnya dalam bekerja (iin munawaroh, ike sartika iriany, 2023). Maka

untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan amil agar sesuai dengan tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Singodimedjo dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (sutrisno Edy, 2009) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu-individu agar mampu memikul tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda dalam organisasi, biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan ini memberikan kesempatan belajar yang dirancang khusus untuk mendukung pertumbuhan kemampuan para pekerja.

Menurut Mondy dan Neo dalam buku manajemen sumber manusia (irma yuliani, 2023) mengemukakan Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta kinerja organisasi melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Menurut riniwati (Riniwati Harsuko, 2016) ada Beberapa jenis pengembangan sumber daya manusia yaitu

1. Pengembangan secara formal

Sistem ini mengacu kepada Karyawan yang ditunjuk oleh perusahaan atau organisasi untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun oleh lembaga pendidikan dan pelatihan eksternal. Pengembangan

sumber daya manusia secara formal dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai respons terhadap kebutuhan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan saat ini maupun untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang.

2. Pengembangan secara informal.

Sistem ini menekankan inisiatif karyawan untuk secara aktif mengikuti pelatihan dan mengembangkan kemampuan diri. Upaya ini dapat dilakukan dengan mempelajari modul, buku, maupun sumber lain yang relevan, sehingga karyawan dapat memahami keterkaitan antara pengembangan pribadi dengan tugas, tanggung jawab, maupun posisi yang mereka jalani dalam organisasi. Proses ini membantu karyawan menjadi lebih kompeten dan berkontribusi lebih optimal terhadap tujuan organisasi.

Menurut Sadarmayanti dan kaswan dalam (Pratama et al., 2023) bahwa dalam program pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan memberikan keunggulan kompetensi bagi organisasi atau bisnis yang lebih efektif dan mampu bersaing secara positif. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia merupakan sarana dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar mereka lebih cerdas dalam bekerja, baik individu maupun bekerja dalam tim dengan tujuan meningkatkan kemampuan individu dan mengarahkan karyawan untuk lebih berkontribusi pada produktivitas organisasi maupun perusahaan.

Baznas adalah lembaga non-struktural yang dibentuk langsung oleh pemerintah untuk mengelola dana zakat. Fungsi Baznas terdiri dari tiga aspek, yaitu penghimpunan, penyaluran, dan pelaporan. Baznas Kota Padang memiliki program-program seperti Padang Religius, Padang Sehat, Padang Sejahtera, dan Padang Peduli. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, sedangkan pembentukan BAZNAS pertama kali ditetapkan melalui Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 2001 mengenai Badan Amil Zakat Nasional (gusnita, 2020)

BAZNAS atau Badan Amil Zakat Nasional Kota Padang merupakan lembaga resmi pemerintahan yang mengelolah dana zakat masyarakat Kota Padang. Sebagai organisasi yang mengelolah dan bergerak dalam pengumpulan dan penyaluran (pendistribusian dan pendayagunaan zakat), BAZNAS Kota Padang memiliki visi dan misi yang dijelaskan dalam Profil BAZNAS Kota Padang, Visi Baznas kota padang adalah Lembaga utama mensejahterakan umat. Sedangkan misinya ada lima misi yaitu pertama, menciptakan masyarakat yang sadar zakat di kota Padang. Kedua, memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat Infak Sedekah (ZIS) atau Dana Sosial Keagamaan Lainnya (DSKL) untuk mengentaskan kemiskinaan, meningkatkan kesejahteraan umat, dan mengurangi kesenjangan sosial. Ketiga, meningkatkan sinergi dan kalaborasi seluruh pemangku kepentingan terkait untuk pembangunann zakat dikota Padang. Keempat, membangun kemitraan antara Muzakki Dan Mustahik Dengan Semangat Tolong Menolong Dalam Kebaikan Dan ketaqwaan. dan

Kelima, berperan aktif dan menjadi referensi bagi gerakan zakat nasional (*Profil Baznas Kota Padang*, n.d.).

Untuk menjalankan misinya BAZNAS Kota Padang menyusun enam program yaitu, padang sejahtera (ekonomi) adalah pemberian zakat untuk penamabahan modal usaha sebesar 25 %, padang sehat (kesehatan) adalah zakat untuk dana berobat sebesar 25 %, padang cerdas (pendidikan) adalah zakat untuk membutuhkan bantuan pendidikan sebesar 20 %, Padang Relegius (dakwah dan advokasi) adalah zakat untuk kepentingan keagamaan sebesar 10 %, dan padang peduli (kemanusiaan) adalah zakat untuk yang mendadak seperti korban banjir, kebakaran dan lain lain yang dibutukan kepada mustahik sebesar 10 % (Sobhan et al., 2022).

BAZNAS Kota Padang cukup dikenal oleh masyarakat yang berlokasi di Jl. By pass No, KM, Sungai Sapih Provinsi Sumatera Barat 25176. BAZNAS Kota Padang memiliki beberapa penghargaan yaitu penghargaan pada ajang BAZNAS Award tanggal 29 Februari 2024 sebagai BAZNAS tingkat kota dengan penyaluran/pendistribusian terbaik dan pada tahun 2023 BAZNAS meraih penghargaan penghimpunaan ZIZ DSKL tertinggi kabupaten Kota Sumatera Barat (fajri ahmad, 2024).

Dalam menjalankan tugas di Baznas Kota Padang memiliki empat bidang kerja bagi para pegawainya yaitu (sumber dokumen Baznas) :

1) Bidang Pengumpulan Zakat, Infaq, dan Shadaqaha.

- a. Menyusun strategi pengumpulan zakat, infaq, dan shadaqah secara sistematis.
- b. Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan data muzakki secara terstruktur.
- c. Menyelenggarakan kegiatan sosialisasi terkait zakat, infaq, dan shadaqah.
- d. Melaksanakan dan mengendalikan seluruh proses pengumpulan agar efisien dan tepat sasaran.
- e. Memberikan pelayanan serta melakukan pengumpulan secara langsung kepada muzakki.
- f. Melakukan evaluasi terhadap hasil pengumpulan zakat, infaq, dan shadaqah secara berkala.
- g. Menyusun laporan dan pertanggungjawaban terkait pengumpulan zakat, infaq, dan shadaqah.
- h. Menerima dan menindak lanjuti keluhan atau komplain dari muzakki.
- i. Melakukan koordinasi pelaksanaan pengumpulan dengan pihak terkait.

2) Bidang Pendistribusian

- a. Menelaah kelayakan pendistribusian sesuai program yang telah ditetapkan.

- b. Melakukan survei terhadap mustahik bila diperlukan agar pendistribusian tepat sasaran.
- c. Memberikan pertimbangan dan analisis pendistribusian kepada Sekretaris Direktur Eksekutif.
- d. Menyusun kalender kegiatan pendistribusian dan melaksanakan distribusi zakat secara tertib.
- e. Menyampaikan data yang diperlukan kepada Bendahara Sekretariat.
- f. Dalam pelaksanaan tugas, didukung oleh staf pendukung.
- g. Mewakili atasan dalam kondisi tertentu sesuai kebutuhan organisasi
- h. Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Eksekutif BAZNAS Kota Padang.
- i. Membuat laporan minimal satu kali setiap bulan.

3) Bidang Keuangan dan Pelaporan

- a. Menyusun perencanaan aliran dana masuk dan keluar.
- b. Mengatur pelaksanaan transaksi dana masuk dan keluar
- c. Melakukan pengendalian terhadap dana masuk dan keluar.
- d. Mengelola dan mengembangkan pengumpulan zakat, infaq, dan shadaqah.
- e. Menyetorkan zakat melalui rekening resmi kepada Bendahara Pengurus BAZNAS Kota Padang.

- f. Mencatat setiap penerimaan zakat secara akurat.
- g. Mencatat data muzakki dari PNS, individu, lembaga, dan instansi lain.
- h. Mengolah data mustahik untuk mendukung pendistribusian yang tepat sasaran.
- i. Menyusun kalender kegiatan.
- j. Mewakili atasan dalam hal-hal tertentu.
- k. Menyampaikan laporan kepada Direktur Eksekutif minimal satu kali setiap bulan.

4) Bidang Administrasi, SDM, dan Umum

- a. Menyelenggarakan administrasi kantor secara menyeluruh.
- b. Memberikan pelayanan kepada mustahik sesuai program yang telah ditetapkan.
- c. Mengajukan kebutuhan operasional kantor kepada Direktur Eksekutif melalui telaah Sekretaris Direktur Eksekutif.
- d. Mengarsipkan surat dan dokumentasi BAZNAS Kota Padang secara sistematis.
- e. Mendeteksi dan memelihara data pemohon.
- f. Menjaga keamanan dan stabilitas lingkungan kantor.
- g. Melancarkan alur surat-menyurat dan komunikasi internal.
- h. Mewakili atasan dalam hal-hal tertentu sesuai kebutuhan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang pada tanggal 29 Desember di lakukan di BAZNAS Kota padang penulis mendapatkan data jumlah karyawan antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data karyawan BAZNAS Kota Padang

No	Nama	Jabatan	Lama bekerja	PENDIDIKAN
1	Yuspar di	Ketua	4 tahun	S1 Pend. Agama Islam
2	Yultel ardi	Wakil ketua i pengumpulan	4 tahun	S1 Hukum Islam
3	Masni bujang	Wakil ketua ii pendistribusian	4 tahun	D.3
4	Muhammad mufti syarfie	Wakil ketua iii keuangan dan pelaporan	4 tahun	S2 Manajemen
5	Darmadi	Wakil ketua iv administrasi SDM dan umum	4 tahun	S1 Agama
6	Sintaro abe	Kepala pelaksana	12 Tahun	S2 Ekonomi Islam
7	Heriyanto	Sekretaris pelaksana	7 tahun	S2 Ekonomi Islam
8	Firmanysah	Kepala bagaian administrasi, SDM & umum	8 tahun	S1 Pendidikan Islam
9	Industriyadi	Kepala bidang pengumpulan	12 tahun	S2 Ilmu Dakwah - Manajemen
10	Resti ramadanita	Kepala bidang pendistribusian dan perdayagunan	12 tahun	D3 keuangan
11	Marjuita nova surya	Kepala bagian keuangan	9 tahun	D3 Teknik Telekomunikasi
12	Otrizal	Staf administrasi, Adm dan umum	8 tahun	S1 Hukum Islam
13	Afriadi	Staf administrasi, Adm dan umum	8 tahun	D3 Keuangan
14	Anita Marlina	Staf pendistribusian	8 tahun	D3 Bahasa Inggris

15	Delsy Fardian	Staf pengumpulan	8 tahun	S1 Teknik
16	Riki hendra	Staf pengumpulan	8 tahun	S1 Ilmu hukum
17	Syahrul padly islami	Staf Adm, SDM, umum (humas)	8 tahun	S1 Bahasa Arab
18	Bobbi iskandar	Staf pengumpulan	7 tahun	S1 Komputer
19	Tri risky saputra	Staf pendistribusian	8 tahun	S1 Ilmu hukum
20	Yasril	Staf pendistribusian	8 tahun	SMA
21	Heru Kurnia	Staf pendistribusian	8 tahun	SMA
22	Doni Yuliagus	Staf pendistribusian	8 tahun	S1 Pendidikan Islam
23	Elidar	Staf Adm,SDM umum	8 tahun	SMA
24	Melda Fitria	Staf Adm,SDM umum	8 tahun	D3 ilmu gizi
25	Mira Septia ningsih	Staf Adm,SDM umum	8 tahun	SMA
26	Randa Azhari	Staf pendistribusian	8 tahun	SMA
27	Khairunnisa	Staf keuangan	3 tahun	D3 manajemen industry
28	Nizar	Staf pendistribusian	3 tahun	SMA
29	Ilma suryani	Staf Adm,SDM umum (security)	3 tahun	SMA
30	Elsa andrisani	Staf keuangan	3 tahun	SI ekonomi pembangunann
31	Ridha nala rahmatillah	Staf keuangan	3 tahun	SI akuntansi
32	Gusriwal	Staf Adm, Sdm umum (driver)	3 tahun	SMA
33	Arfinel	Staf Adm, Sdm umum (driver)	3 tahun	SI ekonomi
34	Gufro Hamidi	Staf Adm, Sdm umum (driver)	1 tahun	SMA

sumber dokumen personalia BAZNAS Kota padang

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan para karyawan dari 34 karyawan, dapat kita lihat mayoritas memiliki latar belakang pendidikan tinggi, di dominasi oleh 14 lulusan sarjana (SI) dan 4 lulusan Magister (S2) pada jajaran pimpinan serta manajerial. Selebihnya, Kompetensi staf yang didukung oleh 7 lulusan Diploma (D3), 9 lulusan SMA, yang tersebar di berbagai unit operasional, keuangan, dan bidang pendukung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan bapak firmansyah (kepala bidang administrasi, SDM, dan umum) pada tanggal 29 Desember 2025, diketahui bahwa BAZNAS Kota Padang telah mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara formal. Pengembangan formal ini merupakan upaya organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna menunjang kompetensi kerja. berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Firmansyah (Kepala Bidang Administrasi, SDM, dan Umum) pada tanggal 29 Desember 2025, diketahui bahwa BAZNAS Kota Padang mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) formal di BAZNAS Kota Padang telah dilaksanakan secara terencana dan terstruktur melalui berbagai program yang tercantum dalam RKAT, seperti pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim, webinar, sertifikasi amil, bimbingan langsung (on the job training), serta dukungan terhadap pendidikan formal. Program-program tersebut dilaksanakan secara rutin oleh pimpinan, kepala bidang, maupun lembaga BAZNAS tingkat provinsi dan pusat untuk

meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta profesionalisme amil dalam pengelolaan zakat. Selain itu, pelaksanaan pengembangan SDM formal juga didukung oleh sistem koordinasi yang baik, komunikasi yang terbuka, serta evaluasi kinerja melalui laporan kerja dan penilaian berkala. Hasilnya, pengembangan SDM formal dinilai relevan dan mampu meningkatkan kemampuan amil dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengembangan SDM informal merujuk pada inisiatif mandiri karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri melalui literasi dan pemanfaatan sumber belajar eksternal. Di baznas Kota Padang, pengembangan ini telah dilakukan melalui pemberian pola pengembangan penyebaran materi edukasi melalui grup *whatsapp* berupa tautan (link), file digital (soft file) buku, maupun tulisan artikel yang berkaitan dengan tata kelola zakat. Namun penulis temukan bahwa di Baznas belum menyediakan buku di kantor Baznas kota padang.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mendalami pembahasan terkait lebih dalam pengembangan sumber daya manusia di Baznas Kota padang dalam penulisan ini, dengan judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas , maka dapat diambil rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Pengembangan**

Sumber Daya Manusia Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang?

C. Batasan Masalah.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis kemukakan di atas penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia formal terhadap karyawan di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kota Padang.
2. Pengembangan sumber daya manusia informal terhadap karyawan di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kota Padang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia Formal terhadap karyawan di badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia informal terhadap karyawan di badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kota Padang.

E. Manfaat penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak termasuk penulis sendiri, Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana dalam program studi strata satu (SI) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Imam Bonjol Padang.
2. Untuk memberikan pengetahuan serta menembah wawasan khususnya pada pengembangan sumber daya manusia di badan amil zakat nasional Kota Padang.
3. Sebagai bahan masukan bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada jurusan Manajemen Dakwah.

F. Penjelasan judul.

Untuk lebih memudahkan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan tentang :

Pengembangan SDM : Menurut singodimedjo dalam buku manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu individu untuk memikul tanggung jawab yang berada atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. pengembangan mengarahkan pada kesempatan kesempatan belajar yang didesain guna membantu

pengembangan para pekerja (sutrisno Edy, 2009).

BAZNAS Kota Padang : Merupakan lembaga non struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat secara nasional. Memiliki tiga fungsi yaitu penghimpunan pendistribusian, dan pelaporan. BAZNAS memiliki beberapa program dalam mensejahterakan mustahik di Kota Padang seperti Padang sejahtera, Padang kesehatan, Padang cerdas, Padang relegius dan Padang peduli.

Adapun Yang penulis maksud judul di atas adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia formal dan informal terhadap karyawan di Baznas Kota Padang

G. Sistematika Penulisan.

Untuk mempermudah penulisan dalam penelitian yang dilakukan maka penulis menyusun sistematika penulisan ke dalam pokok pokok bahasan yang di bagi menjadi beberapa BAB sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang dipakai terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.

BAB II : Menguraikan hal- hal yang berkaitan dengan landasan teori tentang cakupan pengembangan sumber daya manusia, prinsip pengembangan sumber daya manusa, tujuan pengembangan sumber

daya manusia, jenis pengembangan SDM, hambatan pengembangan sumber daya manusia, tolak ukur pengembangan sumber daya manusia dan penelitian terdahulu.

BAB II : Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari metode penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Bab ini menjelaskan hasil penelitian mengenai temuan umum dan khusus dan hasil analisis serta Implikasi hasil penelitian dengan keilmuan.

BAB V : Bab ini menjelaskan penutup penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti dari skripsi ini. Dalam bab ini juga diberikan saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.

UIN IMAM BONJOL
PADANG