



## Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil Di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Makromatul Afifah Nasution<sup>1</sup>, Salman Nasution<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author : [makromatulafifah@gmail.com](mailto:makromatulafifah@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian tentang pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel *Islamic Human Capital* terhadap variabel kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan ialah seluruh Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Sampel dan penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling* yakni dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengolahan data menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas (Independen) yaitu *Islamic Human Capital*, terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara (Y).

### Kata Kunci

*Islamic Human Capital, Kinerja Amil, BAZNAS*

## PENDAHULUAN

Sebuah lembaga atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam kegiatan sebuah lembaga atau perusahaan dan begitupun di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

BAZNAS merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Dalam operasionalnya, BAZNAS

bertanggung jawab langsung dan memberikan laporan tahunan tentang penghimpunan dan penyaluran ZIS kepada Presiden Republik Indonesia.

Sumber Daya Manusia di BAZNAS disebut dengan Amil. Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Amil adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat dan/atau diberi kewenangan oleh pemerintah, pemerintah daerah, badan, lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah, dan/atau seseorang yang mendapat mandat dari pimpinan pengelola zakat untuk mengelola zakat.

Amil memiliki peran penting di BAZNAS. Amil zakat berfungsi untuk membantu hal-hal yang berkaitan dengan zakat. Amil zakat sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola zakat adalah amil zakat yang memiliki kejujuran, amanah dan pemahaman tentang zakat dan fungsinya. Disebabkan pentingnya Amil di BAZNAS maka amil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya.

Para pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, termasuk para pekerja baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi pekerja yang baru, tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktifitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Disini, aset dilihat bukan sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dapat dikembangkan dan juga bukan sebagai beban ataupun cost. Badan Amil Zakat Nasional, dalam pengelolaan zakat memerlukan sumber daya insani yang mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman atau yang disebut dengan istilah *Islamic Human Capital*.

Menurut Qardhawi (2016), hakikat *human capital* yang dipahami berdasarkan filsafat spiritualisme Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan lingkungan alam. Lebih lanjut Heryati, Yati (2016), mengatakan bahwa disamping itu laba digunakan untuk membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum, hidup sederhana, membantu orang lain dan selalu berbuat baik.

Salah satu Badan Amil Zakat di Provinsi Sumatera Utara adalah BAZNAS Provsu yang berlokasi di Jl. Rumah Sakit Haji No. 47 Medan. Posisi amil di BAZNAS memiliki peranan penting, sehingga kinerja amil di BAZNAS juga sangat penting untuk mewujudkan kinerja BAZNAS yang berkompeten dalam pengelolaan zakat. Dalam pelaksanaan pengelolaan zakat di BAZNAS Provsu yang terdiri dari 4 divisi, yang sudah ditugaskan kepada masing-masing Amil seringkali mengalami permasalahan yaitu:

1. Divisi penghimpunan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 2 pelaksana unit. Tugas divisi penghimpunan yaitu melaksanakan penjemputan dan pengumpulan dana zakat dari Muzaki. Kedua, divisi pendistribusian dan pendayagunaan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 2 pelaksana unit. Tugas divisi pendistribusian dan pendayagunaan yaitu membuat program kerja yang dapat mendukung pengelolaan dana zakat lebih optimal. Dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Divisi ini di pimpin oleh seorang direktur unit pelaksana yang bertugas mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tiap divisi. Masalah yang dihadapi yaitu dalam mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dikarenakan belum memiliki kompetensi yang optimal sehingga membutuhkan bantuan dari Amil yang lainnya dalam hal ini berimbas kepada kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal inilah yang menyebabkan tidak optimalnya penerapan Islamic Human Capital di BAZNAS tersebut, dikarenakan harus membantu amil yang kurang pengetahuan dibidangnya dan juga menyebabkan amil lain tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas karena harus membantu tugas dari amil yang tidak memiliki pengetahuan dibidangnya tersebut.
3. Divisi perencanaan, keuangan dan pelaporan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi, 1 orang bagian administrasi perencanaan dan pelaporan serta 1 orang bagian keuangan. Tugas dari divisi perencanaan dan keuangan adalah membuat laporan keuangan. Yang keempat, divisi administrasi sumber daya manusia dan umum yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 6 orang pelaksana unit. Bagian Administrasi seringkali terdapat beban tugas yang banyak, seperti seharusnya di setiap divisi memiliki laporan mengenai hasil kerjanya, namun dikarenakan sebagian Amil tidak dapat memiliki soft skill komputasi yang memadai dalam membuat laporan dikarenakan faktor usia, sehingga semua laporan dikerjakan oleh bagian administrasi. Sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Tidak memiliki soft

skill komputasi dalam bekerja, hal ini berarti amil tersebut belum memenuhi indikator sebagai *Islamic Human Capital* yakni kurang produktivitas dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemahaman ataupun pengetahuan dibidangnya sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja amil yang lain seperti tidak disiplin dan tidak mengerjakan wewenang dan tanggung jawabnya dikarenakan keterbatasan waktu sehingga merepotkan amil lain untuk menyelesaikan tugasnya tersebut.

Melihat kondisi tersebut, idealnya BAZNAS dapat melakukan rekrutmen Amil yang baru untuk mengelola dana zakat supaya lebih optimal, namun dikarenakan kondisi dana BAZNAS yang terbatas, sehingga hal tersebut tidak dapat dilakukan. Sehingga Peneliti berfokus kepada modal manusia Islami (*Islamic Human Capital*) yang dimiliki BAZNAS Provsu. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi BAZNAS dalam memanajemen sumber daya insani dan mengoptimalkan program yang ada. Oleh karena itu, *Islamic Human Capital* sangat penting dalam peningkatan kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Endang, 2018). Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan ialah seluruh Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Sampel dan penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling* yakni dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengolahan data menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas (Independen) yaitu *Islamic Human Capital*, terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Islamic Human Capital terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung (6,640) >  $t$  tabel (2,048) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian dengan variabel *Islamic Human Capital* pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu penelitian dari (Ningsih et al., 2020) "Pengaruh *Islamic Human Capital* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Islamic Human Capital* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian (Daulay, Raihanah., Kurnia. E, Maulana, 2022) "Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang" dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian penulis dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa variabel *Islamic Human Capital* memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini tentu berbanding lurus dengan pernyataan (Heryati, Yati, 2016) bahwa hakikat human capital yang dipahami berdasarkan filsafat spiritualisme Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan kelestarian lingkungan alam. Lebih lanjut (Heryati, Yati, 2016) mengatakan bahwa disamping itu laba digunakan untuk membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum (itsar), hidup sederhana, membantu orang lain dan selalu berbuat baik.

### **Hasil Analisis Data Islamic Human Capital terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara**

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *Islamic Human Capital* (X) terhadap variabel Kinerja Amil (Y). Hasil lengkap untuk analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1.**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	49.304	7.426		1.043	.306
	X	.067	.006	.793	6.640	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, maka variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Amil (Y). Adapun Persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

$Y = 49.304 + 0,067X$  menunjukkan adanya pengaruh positif *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

### Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	49.304	7.426		1.043	.306
	Islamic Human Capital	.167	.160	.193	6.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Amil

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

### Perumusan hipotesis

Ha : Ada Pengaruh antara *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

Ho : Tidak ada pengaruh antara *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,640 > taraf signifikansi 5% db = 28 (db = N-2 untuk N = 30) yaitu 2,048.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Signifikansi (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.192	1	3.192	6.088	.006 <sup>b</sup>
	Residual	82.175	28	2.935		
	Total	85.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Amil

b. Predictors: (Constant), Islamic Human Capital

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung (6,088) > F Tabel (3,98) dengan tingkat signifikan 0,006. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Islamic Human Capital terhadap Kinerja Amil.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung (6,088) > F Tabel (3,98) dengan tingkat signifikan 0,006. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Islamic Human Capital terhadap Kinerja Amil.
2. Nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, maka variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Amil (Y).
3. *Islamic Human Capital* (X) sebagai variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y) sebagai variabel dependen. Artinya semakin meningkat *Islamic Human Capital* pada Amil maka akan semakin meningkat Kinerja Amil tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, Raihanah., Kurnia. E, Maulana. I. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1), hal 209-218.

- Hasan, Muhammad Hi. (2020). *Human Capital In Islamic Perspective*. Proceeding 1<sup>st</sup> International Conference On Business & Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya.
- Heryati, Yati., dkk. (2021). *Pengaruh Human Capital dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat pada Kantor BAZNAS di Provinsi Sulawesi Barat*. Competitiveness. Vol. 10, No. 2.
- Ilfi Nur Diana. (2016). *Kinerja dalam Islam*. (Materi Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ningsih, Rahayu, dkk. (2020). *Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*. EKONOMIKA SYARIAH : *Journal of Economic Studies*. Vol. 4 No.2, 180-184
- Nuri, Aslami., dkk. (2023). *Pengukuran Kinerja Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumut dengan Menggunakan Pendekatan Masalah Performa (MaP)*. Mumtaz : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 2, No. 1