

## PENGEMBANGAN TATA KELOLA SDM SEBAGAI STRATEGI MENDORONG PERTUMBUHAN PENERIMAAN ZIS DI LAZISMU

Syahrul Amsari<sup>1\*</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Ahmad Afandi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia  
[syahrulamsari@umsu.ac.id](mailto:syahrulamsari@umsu.ac.id)

### ABSTRAK

**Abstrak:** Lemahnya tata kelola sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penghambat utama pertumbuhan penerimaan Zakat, Infak, dan Sedekah di lembaga amil zakat tingkat daerah, termasuk pada Lazismu Langkat yang baru kembali mengaktifkan operasionalnya sejak tahun 2022. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengembangkan tata kelola SDM sebagai strategi mendorong pertumbuhan penerimaan ZIS, mencakup penguatan manajemen SDM, strategi fundraising, pelaporan keuangan syariah, serta pemanfaatan teknologi digital, baik pada aspek hard skill (kompetensi teknis) maupun soft skill (kemampuan manajerial dan komunikasi) amil. Metode pelaksanaan kegiatan berupa workshop interaktif yang mencakup ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktis dalam tiga sesi materi. Kegiatan ini melibatkan 25 peserta yang terdiri dari amil, pengurus, relawan Lazismu Langkat, dilaksanakan pada Jumat, 26/06/2026 di Kantor Lazismu. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui angket pre-test dan post-test (masing-masing 10 butir pertanyaan) yang disebarkan kepada seluruh peserta, dengan indikator keberhasilan berupa peningkatan skor rata-rata post-test dibandingkan pre-test. Hasil menunjukkan peningkatan pemahaman peserta sebesar 85% dalam aspek perencanaan strategi fundraising dan 80% dalam pencatatan serta pelaporan keuangan ZIS secara terstruktur. Pelatihan ini terbukti efektif dalam mendukung penguatan tata kelola SDM dan pertumbuhan penerimaan ZIS di tingkat kabupaten.

**Kata Kunci:** Tata Kelola SDM; Fundraising; Kompetensi Amil; Lazismu; Penerimaan ZIS.

**Abstract:** Weak human resource (HR) management is a primary obstacle to the growth of Zakat, Infaq, and Sadaqah (ZIS) revenue for regional-level zakat institutions, including Lazismu Langkat, which resumed operations in 2022. This community service initiative aims to improve HR management as a strategy to boost ZIS revenue, covering HR management strengthening, fundraising strategies, Sharia-compliant financial reporting, and the use of digital technology addressing both the "hard skills" (technical competence) and "soft skills" (managerial and communication abilities) of the \*amil\* (zakat administrators). The program was conducted via interactive workshops featuring lectures, group discussions, case studies, and practical simulations across three sessions. Twenty-five participants comprising \*amil\*, board members, and volunteers from Lazismu Langkat attended the event at the Lazismu office on Friday, June 26, 2026. Evaluation was carried out using pre-test and post-test questionnaires (each containing 10 questions) distributed to all participants, with success measured by an increase in the average post-test score compared to the pre-test. Results showed an 85% improvement in participants' understanding of fundraising strategy planning and an 80% improvement in structured ZIS financial recording and reporting. The training proved effective in strengthening HR management and fostering ZIS revenue growth at the regency level.

**Keywords:** HR Governance; Fundraising; Amil Competence; Lazismu; ZIS Collection.



#### Article History:

Received: 11-08-2026  
Revised : 25-08-2026  
Accepted: 27-08-2026  
Online : 01-10-2026



This is an open access article under the  
CC-BY-SA license

## A. LATAR BELAKANG

Lazizmu merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan produktif dana zakat, infak, sedekah (ZIS), wakaf, dan dana kedermawanan lainnya (Amsari, 2019). Lembaga ini lahir karena angka kemiskinan di Indonesia masih cukup tinggi dan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, SDM, serta kesehatan masyarakat (Purnawan et al., 2024). Sebagai negara muslim terbesar, Indonesia memiliki potensi zakat yang tinggi, namun belum dikelola secara maksimal sehingga dampaknya belum signifikan (Santoso & Endratno, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek vital dalam mendukung keberhasilan lembaga amal zakat. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki orientasi pelayanan akan mampu mendorong lembaga zakat mencapai efektivitas kerja serta meningkatkan kepercayaan masyarakat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik memberikan dampak langsung terhadap kualitas layanan dan kinerja organisasi (Choiriyah, 2022; Tanjung & Panggabean, 2023). Penelitian lain juga menegaskan bahwa kualitas SDM dan manajemen pengelolaan berpengaruh terhadap penghimpunan dana ZIS (Meilani et al., 2024; Putri et al., 2023). Dalam konteks lembaga zakat, penguatan kapasitas SDM tidak hanya berpengaruh pada operasional internal, tetapi juga pada proses penghimpunan dan pendistribusian zakat yang lebih transparan dan akuntabel.

Fundraising zakat, infak, dan sedekah (ZIS) adalah kegiatan strategis yang berperan besar dalam menjaga keberlanjutan program lembaga zakat. Keberhasilan fundraising sangat bergantung pada kualitas pelaksana program dan pendekatan kelembagaan terhadap masyarakat (Setiawan & Budimansyah, 2022; Sutrisno, 2024; Ulpah, 2021). Tanpa kemampuan fundraising yang baik, potensi zakat yang besar tidak akan optimal dalam memberi dampak bagi mustahik. Selain itu, pendekatan berbasis digital dan sistem pelaporan yang transparan turut memperkuat kepercayaan publik dalam aktivitas penggalangan dana (Hayati & Amsari, 2023).

Pelatihan SDM menjadi kunci penting dalam peningkatan kompetensi individu di lembaga amal zakat. Melalui pelatihan, para amal dapat memperkuat kemampuan manajerial, teknis, serta etika kerja dalam mengelola ZIS. Program pelatihan yang terstruktur memungkinkan amal meningkatkan pemahaman terkait pengelolaan lembaga, pencatatan keuangan, dan tata kelola zakat secara profesional (Afandi et al., 2023; Amsari et al., 2023; Hayati, 2020). Kegiatan pelatihan juga memperkuat kapasitas kelembagaan agar mampu bersaing dan menjawab kebutuhan masyarakat modern. Penelitian Hayati et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan juga memperkuat kapasitas kelembagaan agar mampu bersaing dan menjawab kebutuhan masyarakat modern secara

adaptif. Hal ini sejalan dengan temuan dari Choiriyah (2022) bahwa keberhasilan pengelolaan lembaga syariah sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM dan pelatihannya.

Lazismu Langkat merupakan lembaga amil zakat yang aktif dalam penghimpunan dan penyaluran dana ZIS, namun masih menghadapi tantangan pada aspek pengelolaan internal, khususnya dalam koordinasi antar cabang dan kualitas SDM. Minimnya pelatihan serta belum optimalnya sinergi di tingkat cabang dan ranting menghambat efektivitas penghimpunan dan pelaporan ZIS (Purnawan et al., 2024; Adam & Blongkod, 2024; Tanjung & Panggabean, 2023).

Beberapa penelitian mendukung pentingnya pelatihan dan manajemen SDM dalam peningkatan kinerja lembaga zakat. Meilani et al. (2024) menegaskan efektivitas manajemen SDM di BAZNAS Karawang dalam meningkatkan penghimpunan zakat. Putri et al. (2023) menyatakan bahwa kualitas SDM dan pengelolaan manajemen berdampak signifikan terhadap perolehan infaq dan sedekah. Hal serupa juga ditemukan oleh Amsari et al. (2023); Choiriyah (2022); Hayati et al. (2022) bahwa pelatihan secara konsisten mampu memperkuat struktur kelembagaan dan daya saing program zakat. Di sisi lain, Ulpah (2021) menekankan perlunya strategi penggalangan dana yang profesional untuk menjawab tantangan zaman dan perilaku donatur masa kini.

Penelitian lain menyoroti pentingnya strategi fundraising yang inovatif dan pengelolaan zakat yang akuntabel. Setiawan & Budimansyah (2022) menekankan pentingnya strategi manajemen donasi untuk membangun kepercayaan muzakki. Purnawan et al. (2024) menunjukkan kontribusi Lazismu dalam pemulihan ekonomi pasca pandemi. Hayati (2020) serta Tanjung & Panggabean (2023) menekankan bahwa pelatihan intensif dapat meningkatkan akuntabilitas lembaga. Ulpah (2021) juga menyebutkan bahwa fundraising yang profesional akan membantu lembaga membangun sistem penghimpunan yang modern dan transparan.

Amsari (2019); Choiriyah (2022); Adam & Blongkod (2024); Santoso & Endratno (2021); Sutrisno (2024); Tanjung & Panggabean (2023); Ulpah (2021) Lazismu Langkat merupakan salah satu unit lembaga amil zakat yang kembali mengaktifkan operasionalnya pada tahun 2022 setelah sebelumnya sempat terhenti. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan tim PKM/PKPM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan pimpinan Lazismu Langkat, diperoleh gambaran bahwa seluruh amil, pengurus, dan relawan yang aktif saat ini belum pernah mengikuti pelatihan formal maupun non-formal terkait manajemen SDM maupun pengelolaan dana ZIS secara profesional. Akibatnya, praktik pengelolaan lembaga masih berjalan berdasarkan intuisi dan pengalaman terbatas, sehingga proses penghimpunan ZIS belum dapat dioptimalkan

secara maksimal, padahal potensi ZIS di Kabupaten Langkat yang berpenduduk muslim signifikan sesungguhnya cukup besar.

Dengan demikian, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk mengembangkan tata kelola SDM para amil melalui pelatihan terstruktur, baik pada aspek hard skill, kompetensi teknis berupa manajemen SDM, strategi fundraising, pelaporan keuangan syariah, dan pemanfaatan teknologi digital, maupun soft skill berupa kemampuan manajerial, komunikasi, dan kerjasama tim. Peningkatan kedua jenis keterampilan tersebut diharapkan mendorong pertumbuhan penerimaan ZIS secara profesional serta memperkuat konsolidasi Lazismu ditingkat ranting, cabang dan daerah.

## **B. METODE PELAKSANAAN**

Mitra dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Langkat beserta jaringan Kantor Layanannya. Mitra ini merupakan lembaga filantropi Islam yang berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah yang bergerak dalam penghimpunan dan penyaluran dana ZIS. Kegiatan pelatihan dilaksanakan pada hari Jumat, 26 Juni 2026, dan melibatkan sebanyak 25 peserta yang terdiri dari unsur amil, pengurus, dan relawan yang aktif di lingkungan Lazismu Langkat.

Metode kegiatan yang digunakan dalam pelatihan ini berupa workshop interaktif yang terdiri dari ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktis yang disesuaikan dengan tema pelatihan. Pemateri berasal dari tim pelaksana yang memiliki pengalaman akademik dan praktis di bidang manajemen SDM, akuntansi syariah, dan pemanfaatan teknologi digital. Setiap metode dirancang agar peserta dapat memahami materi secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya secara praktis dalam pengelolaan Lazismu Langkat.

Langkah kegiatan dilaksanakan dalam tiga tahapan, yaitu:

### **1. Tahap Pra-Kegiatan:**

Pada tahap ini tim pelaksana melakukan koordinasi dan audiensi awal dengan pimpinan Lazismu Langkat untuk mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan pelatihan. Hasil pemetaan kebutuhan dijadikan dasar penyusunan materi dan modul pelatihan, penetapan narasumber, penjadwalan kegiatan, serta menyiapkan sarana dan prasarana pendukung, sehingga materi yang diberikan relevan dengan kondisi nyata yang dihadapi mitra.

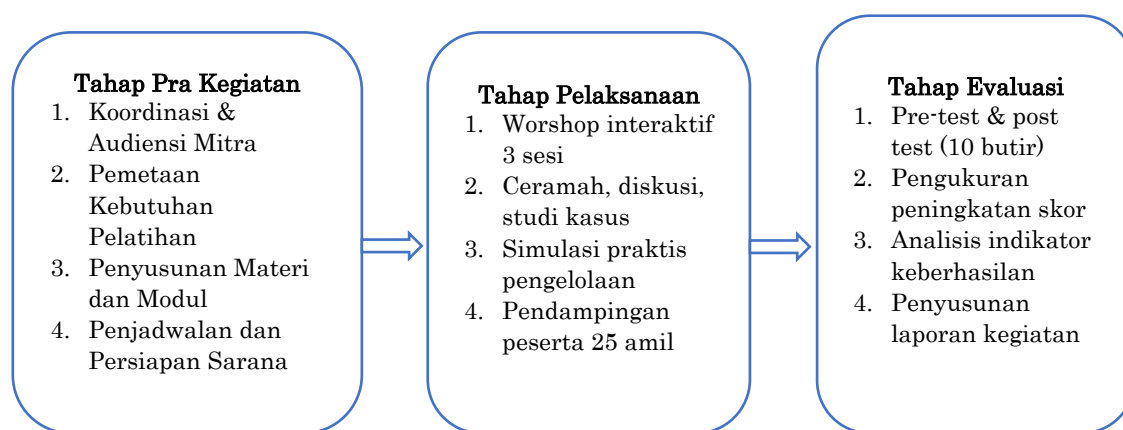
### **2. Tahap Pelaksanaan:**

Kegiatan inti dilaksanakan dalam bentuk workshop interaktif yang terbagi ke dalam tiga sesi, yaitu (1) Pengantar Manajemen SDM, Optimalisasi Fundraising, dan Konsolidasi Organisasi; (2) Pelaporan dan Pencatatan Keuangan Syariah sesuai PSAK; dan (3) Pemanfaatan Teknologi

sebagai Upaya Pengembangan SDM. Setiap sesi memadukan ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktis sehingga peserta tidak hanya memahami konsep tetapi juga mampu menerapkannya. Kegiatan diikuti 25 peserta dari unsur amil, pengurus, dan relawan.

### 3. Tahap Evaluasi:

Evaluasi dilakukan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta menggunakan angket pre-test dan post-test yang masing-masing terdiri atas 10 butir pertanyaan seputar materi pelatihan. Indikator keberhasilan kegiatan ditetapkan berupa adanya peningkatan skor rata-rata post-test dibandingkan pre-test pada seluruh aspek yang dinilai. Hasil evaluasi kemudian dianalisis sebagai dasar penyusunan laporan dan rekomendasi tindak lanjut, seperti terlihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Diagram Alur Tahapan Kegiatan

Pelatihan ini selain memberikan pemahaman terhadap sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam keberhasilan organisasi, tetapi juga pemahaman tentang konsep penggalangan dana dalam upaya membantu para amil untuk lebih focus pada transparansi dan kuntabilitas dalam pengelolaan dana ZIS dalam bentuk pembuatan pelaporan dan pencatatan Keuangan (Isra Hayati, Syahrul Amsari, 2023). Dengan menyampaikan laporan dan pencatatan keuangan yang jelas dan terperinci mengenai penggunaan dana, maka lazismu dapat membangun kepercayaan yang lebih baik di antara donator. Dengan begitu, donatur akan merasa lebih yakin dan puas ketika melihat dana yang mereka sumbangkan dikelola dengan baik dan digunakan untuk tujuan yang benar-benar bermanfaat.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yaitu tahap pra-pelaksanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. tahap pra-pelaksanaan merupakan tahap persiapan yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan kegiatan berjalan efektif dan tepat sasaran. Kegiatan diawali dengan koordinasi dan audiensi antara tim pelaksana dan pimpinan Lazismu

Langkat guna membangun kesepahaman mengenai tujuan, ruang lingkup, dan teknis pelaksanaan. Selanjutnya tim melakukan identifikasi masalah dan analisis kebutuhan (*need assessment*) melalui wawancara dan observasi terhadap kondisi tata kelola SDM, praktik penghimpunan (fundraising), serta pencatatan keuangan mitra.

Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa para amil memerlukan penguatan pada aspek manajemen SDM, strategi penghimpunan, pelaporan keuangan syariah, dan pemanfaatan teknologi. Berdasarkan temuan tersebut, tim menetapkan 25 peserta yang terdiri atas amil, pengurus, dan relawan, kemudian menyusun materi dan modul pelatihan, menyiapkan instrumen evaluasi berupa pre-test dan post-test yang masing-masing terdiri atas 10 butir pertanyaan, serta menetapkan narasumber sesuai bidang keahlian. Tahap ini diakhiri dengan penjadwalan kegiatan pada Jumat, 26 Juni 2026 di Kantor Lazismu Langkat dan penyiapan sarana-prasarana pendukung, seperti ruang pelatihan, materi tayang, dan perlengkapan dokumentasi, sehingga pelatihan siap dilaksanakan secara optimal.

Tahap Pelaksanaan merupakan inti kegiatan yang diselenggarakan dalam bentuk workshop interaktif dan dibagi ke dalam tiga sesi materi yang saling berkesinambungan. Sesi pertama, yang disampaikan oleh ketua tim pelaksana, membahas pengantar manajemen SDM, optimalisasi strategi fundraising, dan konsolidasi organisasi; sesi ini bertujuan membekali peserta dengan pemahaman tata kelola SDM serta keterampilan menghimpun dana secara efektif. Sesi kedua, disampaikan oleh anggota tim pelaksana pertama, berfokus pada pelaporan dan pencatatan keuangan syariah sesuai PSAK dengan menekankan prinsip transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana ZIS. Sesi ketiga, disampaikan oleh anggota tim pelaksana kedua, membahas pemanfaatan teknologi sebagai upaya pengembangan SDM, meliputi keterampilan digital marketing dan pengelolaan data donatur. Setiap sesi dirancang secara partisipatif dengan memadukan metode ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktis, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep secara teoretis tetapi juga mampu menerapkannya dalam pengelolaan lembaga. Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi melalui tanya jawab dan diskusi yang aktif. Dokumentasi pelaksanaan kegiatan ditampilkan pada Gambar 2 dan Gambar 3 yang masing-masing memperlihatkan sesi penyampaian materi manajemen SDM dan strategi fundraising serta sesi penghitungan zakat (*hisab* dan *hau*), seperti terlihat pada Gambar 1.



**Gambar 2.** Penyampaian materi manajemen SDM dan strategi fundraising



**Gambar 3.** Penyampaian materi hisab dan haul serta penghitungan zakat

Tahap evaluasi dilakukan dengan memberikan pre-test dan post-test kepada seluruh peserta untuk mengukur peningkatan pemahaman. data hasil evaluasi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Evaluasi Pre-Test dan Post-Test Peserta Pelatihan

| Aspek Yang Dinilai               | Skor Rata-rata Pre-Test | Skor Rata-rata Post-Test | Persentase Peningkatan |
|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| Pemahaman Strategi Fundraising   | 65                      | 85                       | 85%                    |
| Pemahaman Pelaporan Keuangan ZIS | 60                      | 80                       | 80%                    |

Melalui pelatihan ini, para amil Lazismu Langkat mengalami peningkatan pemahaman tentang tata kelola SDM dalam menghimpun dana ZIS untuk mendukung program-program sosial bagi masyarakat yang membutuhkan. Pemahaman fundraising yang tepat membantu amil mengenali donatur potensial, membangun komunikasi yang baik, dan menyampaikan misi filantropi Lazismu secara efektif sehingga masyarakat lebih termotivasi berdonasi (Ulpah, 2021). Dengan demikian, amil mampu memaksimalkan potensi penghimpunan ZIS serta merancang kampanye penggalangan dana yang tepat waktu dan relevan.

## 2. Pembahasan

Pelatihan peningkatan tata kelola SDM bagi para amil di Lazismu Langkat memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan pengetahuan amil dalam menghimpun dana ZIS, sekaligus mencerminkan tercapainya tujuan kegiatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Amsari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa peserta memahami peran dan fungsi Lazismu serta fundraising berbasis digital marketing, sehingga pelatihan semacam ini relevan sebagai solusi atas tantangan penghimpunan ZIS di era digital. Hal serupa ditegaskan Meilani et al. (2024) bahwa penerapan manajemen SDM pada BAZNAS Kabupaten Karawang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan undang-undang, serta Putri et al. (2023) yang membuktikan bahwa kualitas SDM dan manajemen pengelolaan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap penghimpunan infak dan sedekah dengan kontribusi sebesar 33,2%.

Pemahaman konsep fundraising sebagaimana materi pertama yang disampaikan ketua tim, untuk penghimpunan ZIS (Zakat, Infak, dan Sedekah) merupakan langkah krusial dalam mengoptimalkan upaya penggalangan dana ZIS bagi lembaga amil zakat, termasuk pada Lazismu Langkat. Melalui pemahaman konsep fundraising akan membantu para amil bagaimana melakukan penggalangan dana dari para donatur potensial dan membangun hubungan komunikasi dan mampu pesan filantropi mengenai Lazismu sehingga target donatur akan termotivasi dalam melakukan amal dan zakat. Sehingga kemudian proses penggalangan dana dapat berlanjut dengan baik kedepannya terhadap para donatur (Setiawan & Budimansyah, 2022).

Materi kedua yang disampaikan anggota tim menekankan pentingnya peningkatan kemampuan SDM yang profesional dalam menyusun laporan dan pencatatan keuangan yang akuntabel guna meningkatkan transparansi dan kepercayaan donatur. Hal ini sejalan dengan Hayati et al. (2022) bahwa lembaga amil zakat yang menyajikan laporan keuangan secara transparan dan akuntabel cenderung memperoleh dukungan lebih besar dari donatur. Dengan meningkatnya kepercayaan dan kepuasan donatur, penerimaan ZIS diharapkan turut meningkat sehingga Lazismu dapat lebih efektif menjalankan program-program sosialnya (Hayati, 2020).

## D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan, pelatihan pengembangan tata kelola SDM yang diberikan kepada para amil, pengurus, dan relawan Lazismu Langkat menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta sebesar 85% dalam aspek perencanaan strategi fundraising serta 80% dalam pencatatan dan pelaporan keuangan ZIS secara terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ini berhasil mendorong penguatan tata

kelola SDM dan mendukung pertumbuhan penerimaan ZIS di Lazismu Langkat secara signifikan. Keberhasilan ini diukur melalui kuesioner pre-test dan post-test yang menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata pada indikator kompetensi SDM. Dengan demikian, pelatihan ini dapat menjadi model yang dapat direplikasi untuk wilayah lain. Sebagai saran, mitra Lazismu Langkat disarankan untuk melanjutkan program pengembangan tata kelola SDM secara berkelanjutan dengan pelatihan lanjutan yang fokus pada digitalisasi fundraising dan sistem pelaporan berbasis teknologi. Bagi tim PKM selanjutnya, disarankan untuk melakukan pendampingan jangka panjang pasca pelatihan guna memastikan implementasi hasil pelatihan berjalan optimal serta melakukan evaluasi dampak dalam jangka menengah.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Apresiasi setinggi-tingginya kami sampaikan kepada Lazismu Langkat yang telah berkenan menjadi mitra serta memberi peluang kepada kami untuk menjalankan Program Pengabdian Kepada Masyarakat dalam skema Program Kemitraan Pengembangan Muhammadiyah (PKPM). Penghargaan juga kami ucapkan kepada UMSU yang telah berkontribusi memfasilitasi kami dalam Program Hibah Internal UMSU Tahun 2026 dan juga Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (LPPM UMSU) yang telah mendukung realisasi kegiatan pengabdian ini dengan baik. Selanjutnya, terima kasih kepada seluruh rekan kerja atas kolaborasinya dalam menuntaskan kegiatan pengabdian ini dengan sukses.

### DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, A., Amsari, S., & Hayati, I. (2023). Digital marketing training by Lazismu Medan City to increase the MSMEs competitiveness. *Community Empowerment*, 8(5), 676–681. <https://doi.org/10.31603/ce.9122>
- Amsari, S. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus Lazismu Pusat). In *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*. download.garuda.kemdikbud.go.id.
- Amsari, S., Hayati, I., & Afandi, A. (2023). Pelatihan Peningkatan Ekonomi Mustahik Melalui Program Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Pasca Pandemi Covid-19 Pada Lazismu Kota Medan. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 974-981.
- Amsari, S., Hayati, I., Affandi, A., & Jf, N. Z. (2023). Pelatihan Fundraising Berbasis Digital Marketing Bagi Amil Untuk Meningkatkan Penghimpunan Zakat, Infak Dan Shodaqoh Pada Lazismu Kabupaten Langkat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(5), 4681. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i5.16887>
- Adam, R. R., Blongkod, H., & Aqmal, I. U. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sistem Informasi Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Desa. *Pro-fit*, 15(2), 1-13.
- Farida Umi Choiriyah, M. (2022). Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Sidogiri Capem Kencong. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 162–176.

- Hayati, I. (2020). Penguatan Manajemen Keuangan Syariah Bagi Umkm Dengan Menggunakan Metode Door To Door Di Desa Kotasan. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 180–191. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v3i2.1783>
- Hayati, I., Amsari, S., Sihotang, M. K., & Afandi, A. (2022). Training of management and establishment of sharia cooperatives (Baitul Maal Wat Tamwil) at Aisyiyah Percut Sei Tuan. *Community Empowerment*, 7(9), 1459–1464. <https://doi.org/10.31603/ce.7733>
- Isra Hayati, Syahrul Amsari, A. A. (2023). Pelatihan Pembukuan Keuangan Dan Pemasaran Digital Bagi Umkm Binaan Lazismu Kota Medan. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(5), 4305–4311.
- Meilani, R., Army, W. L., & Lesmana, Y. (2024). Efektivitas Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang Untuk Meningkatkan Pendapatan Zakat. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1164–117. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.14001>
- Purnawan, S. O., Rizky, M., Arista, S. W., Masyita, S., & Murdaningsih, S. R. (2024). Peranan Muhammadiyah Melalui Amal Usaha LAZISMU Dalam Pengembangan Aspek Ekonomi Pasca Pandemi. *Jesya*, 7(1), 511–519. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1407>
- Putri, R. N. R., Habriyanto, H., & Prasaja, A. S. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Pengelolaan Terhadap Penghimpunan Infaq Dan Sedekah Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Jambi Tahun 2016-2022. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 241–260. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.562>
- Santoso, S. E. B., & Endratno, H. (2021). Pelatihan Pengelolaan Lembaga Zakat, Infak, Sadaqoh (ZIS) yang Akuntabel dan Sinergis. *ETHOS: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 9(2), 267–273. <https://doi.org/10.29313/ethos.v9i2.7549>
- Setiawan, A. B., & Budimansyah, B. (2022). Analisis Strategi Manajemen Dalam Pengelolaan Donasi Zakat, Infaq, Dan Shodaqoh Untuk Meningkatkan Kepercayaan Muzakki Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Pesisir Barat. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(2), 303–326. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i2.14158>
- Sutrisno, S. (2024). Strategi Fundraising LAZISMU Malaysia dalam Meningkatkan Peran Lembaga Zakat Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5257–5267. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2264>
- Tanjung, A., & Panggabean, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 855–862. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3122>
- Ulpah, M. (2021). Strategi Corporate Fundraising Zakat Infak Dan Shadaqah Pada Lazismu Jakarta. *Madani Syari'ah*, 4(2), 1–12.