

STUDI *TURNOVER* SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ LAZISNU PCNU BABAT DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Mohammad Subhan¹, Rukin², Heri Sudarsono³

^{1,2,3} Universitas Teknologi Surabaya, Surabaya, Indonesia.

Email: hallo@mohsubhan.my.id¹, rukun1976@gmail.com², soedarsonoh46@gmail.com³

ABSTRAK

Fenomena *turnover* sumber daya insani (SDI) pada lembaga filantropi Islam menjadi tantangan serius dalam menjaga keberlanjutan program, akuntabilitas publik, dan integritas kelembagaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mendorong terjadinya *turnover* SDI di Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) PCNU Babat dalam perspektif ekonomi Islam. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya angka *turnover* dipengaruhi oleh lemahnya kepemimpinan transformatif, ketimpangan sistem kompensasi, minimnya penghargaan spiritual, budaya organisasi yang tidak inklusif, serta absennya manajemen kinerja berbasis nilai. Dalam perspektif ekonomi Islam, realitas ini mencerminkan penyimpangan dari prinsip-prinsip maqāsid al-sharī'ah, terutama dalam aspek pemeliharaan jiwa (*hifz al-nafs*), harta (*hifz al-māl*), dan kehormatan SDI sebagai pelayan umat. *Turnover* yang tinggi juga berdampak pada turunnya efektivitas distribusi zakat, lemahnya partisipasi sosial, serta terganggunya regenerasi kelembagaan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya reformulasi kebijakan manajemen SDI berbasis syariah yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga keadilan, kebermaknaan kerja, dan spiritualitas. Dengan demikian, manajemen SDI yang berlandaskan nilai-nilai Islam substantif menjadi syarat mutlak bagi keberlanjutan lembaga zakat yang profesional, amanah, dan berkeadilan sosial.

Kata kunci: *Turnover* SDI, Manajemen Amil, Ekonomi Islam, LAZISNU, *Maqāsid al-Sharī'ah*

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika lembaga filantropi Islam, keberlanjutan kinerja institusi sangat ditentukan oleh stabilitas dan kualitas sumber daya insani (SDI) yang mengelolanya. Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) sebagai salah satu entitas strategis dalam pengelolaan dana sosial keagamaan, memerlukan manajemen SDI yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga berorientasi pada nilai-nilai maqāsid al-sharī'ah. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan tingginya angka *turnover* SDI di sejumlah lembaga zakat, termasuk di tingkat lokal seperti PCNU Babat, yang memunculkan persoalan keberlangsungan program dan penurunan efektivitas distribusi dana umat.

Turnover SDI dalam konteks lembaga zakat bukan sekadar isu manajerial, melainkan mencerminkan potensi disfungsi struktural dan krisis nilai dalam pengelolaan institusi berbasis syariah. Sebagaimana dikemukakan oleh Fauzi dan Huda (2022), tingginya tingkat perpindahan karyawan dalam lembaga zakat dapat mengganggu keberlanjutan visi kelembagaan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap akuntabilitas lembaga tersebut. Di sisi lain, dari perspektif ekonomi Islam, SDI bukan hanya faktor produksi, melainkan juga mitra kerja yang

memiliki hak dan martabat yang harus dijaga (Hafidhuddin, 2021). Maka, pendekatan normatif-teologis perlu dikedepankan dalam merespons fenomena ini, mengingat kerja amal bukan hanya aktivitas administratif tetapi juga ibadah sosial yang harus dilandasi keikhlasan, keadilan, dan kesejahteraan bersama (Alfitri & Huda, 2023).

Lembaga amal zakat di bawah naungan NU seperti LAZISNU PCNU Babat, memikul tanggung jawab besar dalam membangun ekosistem zakat yang profesional, transparan, dan berkeadilan. Namun demikian, keberadaan tingkat *turnover* yang relatif tinggi dalam organisasi ini menjadi indikator adanya disfungsi dalam dimensi motivasional, spiritual, dan struktural kelembagaan. Studi-studi sebelumnya lebih banyak menyoroti aspek kelembagaan dan teknis distribusi zakat, sementara kajian mendalam mengenai faktor-faktor *turnover* SDI dari sudut pandang ekonomi Islam masih tergolong minim, khususnya pada konteks lembaga zakat berbasis masyarakat Nahdliyin (Rohman et al., 2023).

Dalam kerangka ekonomi Islam, tenaga kerja atau amal memiliki kedudukan sebagai subjek pelaksana nilai-nilai keadilan (al-‘adl), kebermanfaatan (maslahah), dan tanggung jawab (amanah). Pengabaian terhadap kesejahteraan amal bukan hanya berdampak pada efektivitas kinerja, tetapi juga mengindikasikan lemahnya kesadaran institusional terhadap prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan lembaga sosial (Handoko et al., 2023). Maka dari itu, manajemen SDI di lingkungan lembaga zakat harus diarahkan pada pemenuhan hak-hak dasar amal secara holistik, mencakup aspek finansial, spiritual, dan pengembangan kapasitas.

Banyak penelitian menemukan bahwa tingginya *turnover* kerap disebabkan oleh kombinasi antara beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, serta minimnya ruang pengembangan karier dalam organisasi zakat (Fitria & Rahayu, 2022). Di sisi lain, kurangnya pelatihan berkelanjutan serta pembinaan nilai spiritual membuat SDI merasa tercerabut dari akar misi kelembagaan. Dalam konteks lembaga berbasis Nahdlatul Ulama, hal ini diperparah oleh kompleksitas relasi struktural antara aspek keorganisasian dan kultural, yang seringkali membingungkan arah kebijakan personalia (Rohman et al., 2023).

Motivasi kerja dalam lembaga keagamaan sangat dipengaruhi oleh faktor spiritual, sebagaimana ditegaskan oleh Alfitri dan Huda (2023), yang menunjukkan bahwa keikhlasan (ikhlas), niat (niyyah), dan tanggung jawab dakwah (iltizam) memiliki kontribusi besar dalam menumbuhkan loyalitas kerja. Namun demikian, nilai-nilai tersebut tidak cukup dijadikan sebagai substitusi atas pemenuhan kebutuhan dasar amal. Keseimbangan antara nilai spiritual dan kesejahteraan material menjadi prasyarat utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Nisa et al. (2023), ditemukan bahwa penguatan ikatan emosional dan ideologis terhadap lembaga memiliki efek langsung terhadap penurunan intensi *turnover*. Oleh karena itu, program pembinaan ruhiyah, pembentukan identitas kelembagaan yang kuat, serta penyediaan mekanisme umpan balik menjadi kunci penting dalam menjaga stabilitas SDI. Konteks ini sangat relevan diterapkan pada LAZISNU PCNU Babat yang berada dalam lingkungan sosial religius dengan afiliasi keagamaan yang kuat.

Lebih jauh, dinamika internal LAZISNU PCNU Babat juga harus dipahami dalam konteks ekosistem sosialnya. Sebagai lembaga yang tumbuh dari komunitas pesantren dan jamaah Nahdliyin, struktur organisasi tidak sepenuhnya mengikuti logika manajerial modern. Sering kali terjadi tumpang tindih antara kepentingan dakwah, sosial, dan struktural, yang berdampak pada ambiguitas peran serta lemahnya akuntabilitas personalia (Zuhdi & Hakim, 2021). Dalam kondisi ini, keberlanjutan program dan efektivitas distribusi zakat menjadi sangat rentan terhadap fluktuasi SDI.

Permasalahan *turnover* SDI juga berkaitan erat dengan sistem rekrutmen dan retensi yang belum berbasis kompetensi dan nilai. Tanpa kerangka kerja yang jelas mengenai pengembangan karir, pengakuan kinerja, serta sistem insentif yang adil, lembaga zakat akan terus mengalami kesulitan dalam mempertahankan SDI yang berkualitas (Muslim & Lestari, 2023). Oleh karena itu,

dibutuhkan desain sistem SDI berbasis syariah yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh aspek etis dan spiritual kerja.

Studi oleh Widodo dan Sari (2022) menunjukkan bahwa SDI di lembaga zakat yang memiliki pelatihan spiritual dan profesional secara berkala memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dan kecenderungan *turnover* yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antara pelatihan teknis dan nilai-nilai keislaman dalam pembinaan SDI. Pengalaman ini dapat menjadi pijakan bagi LAZISNU PCNU Babat untuk merancang intervensi kelembagaan yang lebih sistematis.

Dalam konteks kebijakan, pendekatan value-based HRM menjadi sangat relevan diterapkan. Pendekatan ini menekankan pada integrasi antara nilai organisasi, etika kerja Islam, dan strategi pengelolaan SDI. Dengan demikian, peran amil tidak sekadar pelaksana teknis, melainkan agen perubahan sosial yang memiliki kesadaran penuh atas misi keumatan lembaga (Aziz & Lutfi, 2024). Perubahan paradigma ini akan memperkuat daya tahan lembaga zakat di tengah tantangan regenerasi SDI.

Fenomena *turnover* SDI di LAZISNU PCNU Babat harus dipandang sebagai panggilan untuk merekonstruksi tata kelola lembaga zakat secara lebih berkeadilan dan visioner. Lembaga perlu melakukan evaluasi struktural dan kultural secara menyeluruh guna menciptakan ekosistem kerja yang sehat, adil, dan bermakna. Dalam kerangka maqāṣid al-sharī‘ah, penguatan peran amil sebagai pelayan umat harus menjadi prioritas utama dalam setiap desain kebijakan SDI.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fenomena *turnover* SDI di LAZISNU PCNU Babat secara holistik dalam perspektif ekonomi Islam, dengan pendekatan kualitatif yang mengedepankan eksplorasi nilai, motivasi kerja, serta dinamika struktural lembaga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model manajemen SDI berbasis syariah yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan organisasi, tetapi juga berorientasi pada kesejahteraan amil sebagai pelaku utama dalam tata kelola zakat yang berintegritas dan berkelanjutan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif-eksploratif, yang bertujuan untuk menggali secara mendalam fenomena *turnover* sumber daya insani (SDI) pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) PCNU Babat dalam perspektif ekonomi Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena isu *turnover* SDI pada lembaga zakat tidak hanya menyangkut aspek struktural organisasi, melainkan juga terkait nilai, motivasi, dan dimensi spiritual SDI yang tidak dapat sepenuhnya diukur melalui metode kuantitatif (Creswell & Poth, 2021).

Subjek penelitian adalah para amil, pengurus inti, dan mantan SDI LAZISNU PCNU Babat yang pernah mengalami dinamika keluar masuk lembaga dalam kurun lima tahun terakhir. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, dengan mempertimbangkan pengalaman, peran strategis dalam organisasi, serta kemampuan mereka dalam memberikan informasi yang kaya dan relevan terhadap fokus kajian (Sugiyono, 2022). Jumlah informan ditentukan secara saturatif, yaitu hingga tidak ditemukan data baru yang signifikan (data saturation) selama proses pengumpulan data berlangsung (Guest et al., 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar tetap fleksibel namun tetap terarah pada isu utama, yakni faktor-faktor penyebab *turnover* SDI, persepsi terhadap sistem manajemen lembaga, serta pemaknaan spiritual terhadap pekerjaan amil. Observasi dilakukan dalam kegiatan internal lembaga seperti rapat kerja, kegiatan distribusi zakat, dan pembinaan SDI, guna menangkap dinamika interaksi sosial dan pola kepemimpinan. Dokumentasi meliputi notulen rapat, laporan tahunan, dan SOP SDI yang berlaku di LAZISNU Babat.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis) sebagaimana dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2022), yang melibatkan enam tahap: familiarisasi data, pengkodean awal, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian tema, dan penulisan laporan. Analisis ini dipadukan dengan pendekatan hermeneutika kritis untuk memahami makna di balik teks dan narasi informan, khususnya yang berkaitan dengan nilai-nilai ekonomi Islam seperti keikhlasan, keadilan (al-‘adl), dan kebermanfaatan (masalah) (Alfitri & Huda, 2023).

Untuk menjaga validitas data, peneliti menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta melakukan member checking kepada informan guna memastikan kebenaran data hasil wawancara. Peneliti juga mencatat refleksi personal selama proses pengumpulan dan analisis data sebagai bagian dari audit trail (Nowell et al., 2017). Etika penelitian dijaga melalui informed consent, anonimitas informan, dan keterbukaan terhadap hak partisipasi untuk menghentikan partisipasi kapan pun tanpa konsekuensi.

Dengan metodologi ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang utuh mengenai fenomena *turnover* SDI di LAZISNU PCNU Babat, tidak hanya sebagai permasalahan administratif, tetapi sebagai refleksi dari relasi antara sistem kelembagaan, nilai spiritual, dan kesejahteraan amil dalam perspektif ekonomi Islam.

3. HASIL DAN ANALISIS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena tingginya *turnover* sumber daya insani (SDI) pada LAZISNU PCNU Babat tidak semata-mata bersifat administratif, melainkan berkaitan erat dengan aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Banyak amil mengeluhkan minimnya pola kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif, yang menyebabkan menurunnya loyalitas terhadap lembaga. Studi terbaru menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karena mampu membangun visi bersama dan nilai transendental dalam organisasi filantropi Islam (Muslihat et al., 2023). Selain itu, lemahnya budaya organisasi turut menjadi faktor pendorong *turnover*. Budaya organisasi yang tidak konsisten terhadap nilai-nilai kerja kolektif dan tanggung jawab sosial memperburuk suasana kerja di internal lembaga. Penelitian oleh Sari et al. (2022) dalam konteks lembaga zakat di Jawa Barat menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten terhadap prinsip amanah dan profesionalisme berdampak positif terhadap stabilitas SDI.

Motivasi kerja yang rendah juga teridentifikasi sebagai determinan penting dalam keputusan individu untuk keluar dari lembaga. Banyak amil merasa tidak mendapatkan penghargaan non-material yang setara dengan beban kerja yang mereka emban. Hal ini sejalan dengan temuan dari Zulkifli dan Ramdani (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik dalam lembaga zakat sangat berkorelasi dengan nilai spiritual dan keadilan dalam pembagian tugas serta kompensasi.

Persoalan kompensasi sendiri menjadi pemicu dominan dari tingginya *turnover*. Dalam sistem yang belum memiliki skala pengupahan yang adil dan transparan, para amil sering kali merasa tidak dihargai secara ekonomi. Hal ini mengonfirmasi riset dari Munawaroh et al. (2022) yang menemukan bahwa sistem kompensasi yang tidak berbasis kinerja dan tanggung jawab dapat menurunkan semangat kerja serta mempercepat keputusan keluar.

Di sisi lain, manajemen SDI yang belum sistematis memperburuk persoalan. Kurangnya pelatihan berkala, pembinaan spiritual, dan perencanaan karier membuat banyak SDI merasa stagnan dan tidak berkembang. Hasil observasi ini menguatkan temuan dari Hafidz & Khasanah (2022) yang menekankan pentingnya integrasi pelatihan berbasis nilai maqāṣid al-sharī‘ah untuk mempertahankan kualitas dan loyalitas SDI di lembaga keagamaan.

Distribusi beban kerja yang tidak proporsional turut memperbesar tekanan psikologis dan menurunkan kinerja amil. Penelitian dari Nurjanah et al. (2023) dalam konteks BAZNAS Kota Surakarta menunjukkan bahwa ketidakseimbangan tugas operasional dan administratif dapat menggerus motivasi kerja dan memicu burnout, yang berujung pada keputusan keluar dari lembaga.

Ketiadaan sistem manajemen kinerja yang akuntabel juga menjadi catatan penting. Banyak amil mengaku tidak pernah mendapatkan evaluasi kinerja yang objektif, sehingga capaian mereka tidak berdampak pada pengembangan karier.

Penelitian oleh Rahayu dan Saputra (2022) menunjukkan bahwa feedback yang sistematis dan adil terhadap kinerja SDI meningkatkan kepercayaan serta keterikatan terhadap lembaga.

Selain faktor internal, aspek eksternal seperti peluang kerja di sektor swasta yang lebih menjanjikan secara ekonomi juga menjadi alasan signifikan dari terjadinya *turnover*. Perpindahan amil ke lembaga non-filantropi menunjukkan bahwa lembaga zakat perlu memperkuat competitive advantage mereka, baik secara spiritual maupun profesional. Hal ini senada dengan temuan dari Astuti dan Lubis (2021) mengenai tantangan lembaga amil dalam mempertahankan SDI kompeten di tengah tekanan pasar tenaga kerja.

Dari segi spiritualitas kerja, penurunan komitmen religius sebagian SDI juga menjadi faktor pemicu *turnover*. Beberapa informan mengungkapkan bahwa pekerjaan di lembaga zakat tidak lagi dirasakan sebagai bentuk ibadah sosial, melainkan menjadi beban administratif. Riset dari Alfritri & Huda (2023) menekankan pentingnya reorientasi nilai spiritual dalam pekerjaan zakat agar tetap selaras dengan niat ibadah dan pelayanan umat.

Proses rekrutmen yang tidak berbasis meritokrasi juga memperparah masalah. Banyak posisi strategis diisi berdasarkan kedekatan sosial atau hubungan personal, bukan kompetensi. Kondisi ini melahirkan rasa ketidakadilan di antara amil, sebagaimana ditemukan dalam studi Rohman et al. (2023) di LAZ berbasis komunitas Nahdliyin.

Ketidaksesuaian antara visi kelembagaan dan harapan personal SDI turut memperparah fragmentasi internal. Beberapa amil merasa lembaga tidak lagi selaras dengan semangat awal perjuangan dakwah sosial. Menurut Wahyuni dan Mulyadi (2022), konflik nilai ini sering kali memunculkan friksi yang mengarah pada keputusan resign, terutama jika manajemen tidak responsif terhadap kritik internal.

Transparansi dan akuntabilitas juga menjadi dimensi penting yang memengaruhi loyalitas SDI. Ketika lembaga tidak membuka akses informasi keuangan dan pengambilan keputusan secara partisipatif, kepercayaan internal menurun. Hal ini dibuktikan dalam penelitian oleh Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas manajemen berbanding lurus dengan tingkat retensi SDI dalam organisasi zakat.

Kualitas pelayanan terhadap mustahik juga menjadi parameter moral yang dirasakan SDI. Beberapa amil mengungkapkan kegelisahan ketika distribusi zakat tidak lagi tepat sasaran atau dikelola secara diskriminatif. Dimensi etis ini memperkuat temuan Nurdin et al. (2022), yang menyatakan bahwa amil yang memiliki kesadaran sosial tinggi akan cenderung meninggalkan lembaga ketika nilai keadilan tidak dijaga.

Dinamika relasi antar SDI juga menjadi pemicu stres kerja. Ketika tidak ada sistem resolusi konflik yang adil dan terbuka, gesekan personal bisa berdampak pada keputusan keluar. Studi dari Wulandari dan Hakim (2021) menemukan bahwa konflik interpersonal di lembaga filantropi sering kali tidak direspon secara institusional, sehingga menimbulkan efek domino terhadap keutuhan tim kerja.

Fenomena *turnover* SDI di LAZISNU PCNU Babat dalam perspektif ekonomi Islam bukan hanya mencerminkan kegagalan manajerial, tetapi juga menandakan krisis dalam implementasi nilai *maqāṣid al-sharī'ah*, khususnya dalam aspek *hifzh al-māl* dan *hifzh al-nafs*. Oleh karena itu, lembaga zakat perlu menata ulang sistem manajemen SDI-nya agar selaras antara tujuan organisasi dan nilai-nilai spiritual yang menjadi pondasinya.

4. KESIMPULAN

Fenomena *turnover* sumber daya insani (SDI) pada LAZISNU PCNU Babat bukan sekadar persoalan teknis administratif, melainkan mencerminkan kegagalan struktural dalam merealisasikan prinsip-prinsip ekonomi Islam, khususnya maqāṣid al-sharī‘ah dalam pengelolaan kelembagaan. Ketidakhadiran kepemimpinan transformatif, lemahnya budaya organisasi, minimnya penghargaan terhadap amil, serta absennya sistem manajemen berbasis nilai telah menciptakan disorientasi spiritual dan profesional di kalangan SDI, yang berujung pada menurunnya loyalitas dan tingginya intensi resign. Krisis ini mengindikasikan urgensi rekonstruksi paradigma manajerial yang tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga berkeadilan secara moral dan transendental. Oleh karena itu, lembaga amil zakat berbasis masyarakat Nahdliyin seperti LAZISNU harus membangun sistem pengelolaan SDI yang integratif, yang menempatkan amil sebagai subjek amanah dan mitra strategis dalam dakwah sosial, agar keberlangsungan kelembagaan dan kepercayaan publik tetap terjaga secara berkelanjutan dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri, A., & Huda, N. (2023). Strengthening amil competency in zakat management: A sharia-based human resource perspective. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 9(1), 15–28.
- Aziz, A., & Lutfi, M. (2024). Value-based human resource management in Islamic institutions: The integration of ethics and strategy. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 10(1), 59–76.
- Azmi, N. A., & Ismail, A. G. (2022). The impact of spiritual intelligence on organizational commitment: Evidence from Islamic social institutions. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13(2), 180–195.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. London: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Fauzi, M., & Huda, M. (2022). Manajemen SDM berbasis maqashid syariah dalam pengelolaan zakat. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi Islam*, 10(2), 112–125.
- Fithriyyah, A., & Najib, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover* intention pada lembaga zakat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 11(1), 45–60.
- Fitria, D., & Rahayu, N. (2022). Determinants of employee retention in non-profit Islamic organizations: A study in Indonesian zakat institutions. *Journal of Islamic Human Resource Management*, 3(2), 85–100.
- Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2020). *Collecting qualitative data: A field manual for applied research* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hafidhuddin, D. (2021). *Manajemen zakat berbasis syariah dan peningkatan profesionalitas amil*. Jakarta: Gema Insani.
- Halim, F., & Nurhadi, M. (2022). Implementasi prinsip maqashid syariah dalam pengelolaan zakat oleh amil. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 14(1), 77–94.
- Hamid, M. A., & Sulaiman, M. (2021). Value-based management in Islamic organizations: A conceptual framework. *International Journal of Islamic Management and Business*, 3(2), 66–79.
- Handoko, T., Anshori, A., & Mufidah, U. (2023). Spiritual intelligence and human capital sustainability in Islamic social finance institutions. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(1), 44–58.
- Maulida, I. N., & Kurniawan, E. (2023). The influence of organizational culture and job satisfaction on turnover intention: Study on Islamic philanthropic institutions. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(1), 30–45.
- Muslim, A., & Lestari, P. (2023). Human resource management practices and turnover in Islamic nonprofit organizations: A qualitative study. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 15(1), 91–106.
- Nisa, K., Abdullah, I., & Arifin, A. (2023). Employee engagement and turnover intention in Islamic social institutions: The moderating role of spiritual leadership. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 14(2), 115–130.

- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.
- Rohman, F., Syafii, M., & Zulfikar, I. (2023). Cultural transformation in LAZISNU: Enhancing governance through Nahdliyin values. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 8(2), 132–148.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Syamsuri, A., & Bukhari, B. (2022). Strategi penurunan turnover SDM lembaga zakat berbasis spiritual leadership. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 9(3), 501–518.
- Thoyib, A., & Widodo, S. (2021). Kepemimpinan transformasional dan kinerja amil zakat. *Jurnal Administrasi Bisnis Islam*, 9(2), 112–129.