

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Zakat merupakan salah satu perantara yang diatur dalam pranata keagamaan dimana fungsinya sebagai jawaban dari permasalahan ekonomi. Zakat berperan penting dalam memberantas permasalahan ekonomi seperti kemiskinan, selain itu zakat juga bentuk pemberdayaan umat dan bukti ketaatan bagi personal. Dalam pelaksanaannya, zakat dapat dikatakan sebagai entitas atau kewajiban dari setiap muslim yang mampu untuk membantu sesama dalam permasalahan ekonomi, tetapi bukan berarti disalahartikan sebagai kegiatan pengambilan dana semata.

Zakat merupakan kegiatan yang legal karena mendapat validasi regulasi yang sah dari pemerintah yakni Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 tentang Zakat, kemudian menjadi Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, dan peraturan lainnya yang selaras. Terdapat lembaga yang dibuat Pemerintah berhubungan zakat yaitu Badan Amil Zakat. Lembaga ini dibentuk upaya mengentaskan permasalahan perekonomian yang dialami oleh umat muslim melalui zakat, infaq, dan shadaqah dengan prinsip profesional dan transparan. Di dalam Al-Qur'an pula terdapat bahasan mengenai zakat yang terkandung dalam Q.S. At-Taubah [9]: 103 (Wahyu, 2018).

Dalam sebuah perusahaan atau kelembagaan, tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mengelola lembaga tersebut untuk mencapai tujuan yang dituju. Seorang pemimpin perusahaan tidak bisa bergerak sendirian

untuk mengelola perusahaannya maka dibutuhkan pegawai didalamnya. Seorang pegawai perusahaan atau lembaga menjadi harapan seorang pemimpin dengan kinerja atau tugas yang diberikan. Seorang pegawai merupakan modal dasar untuk mensukseskan atau mencapai pembangunan perusahaan. Oleh karenanya kualitas sumber daya manusia menjadi modal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dengan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki.

Dalam sebuah perusahaan atau lembaga perlu adanya manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan, pemeliharaan dan pemeliharaan untuk menciptakan SDM yang baik dan berkualitas. Menurut Eugene mengutip dari Malthis, 2001, Salah satu kegiatan pengelolaan SDM adalah perencanaan sumber daya manusia yang di dalamnya terdapat open rekrutmen dan pemilihan/seleksi. Rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pelamar apabila ia ingin bekerja disalah satu lembaga atau perusahaan yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Malthis, 2001). Manfaat dilakukannya rekrutmen ialah sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, yang berarti sebagai patokan bagi seorang pemimpin dalam memilih calon pegawai yang nantinya direkrut (Eugene dan Beech, 2002: 119).

Rekrutmen adalah bentuk persuasive untuk mempengaruhi seseorang untuk melamar pada sebuah lembaga atau perusahaan (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia) (2001: 174). Rekrutmen merupakan proses mencari seorang pekerja berdasarkan kriteria, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, seleksi ialah kegiatan

memilih orang-orang sebagai contoh kelompok pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk ditempatkan pada posisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan (Eugene, 2008: 120).

Open rekrutmen menjadi aspek penting untuk dilakukan oleh sebuah lembaga atau perusahaan untuk menyaring siapa saja orang yang dirasa dapat membantu jalannya perusahaan dengan baik. Oleh karenanya, BAZNAS sebagai sebuah lembaga perlu untuk menerapkan sistem ini, sehingga SDM atau orang yang berada didalamnya memiliki kualitas yang diinginkan oleh lembaga untuk mencapai target yang dimiliki oleh BAZNAS.

Pola rekrutmen yang dijalankan oleh setiap lembaga atau perusahaan tentunya akan berbeda. Mereka memiliki aturan dan proses rekrutmen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Namun yang jelas, setiap lembaga harus memiliki prinsip keterbukaan. Biasanya setiap perusahaan memiliki konsep rekrutmen yang berbeda dan dianggap ideal (Erawan: et al, 2010: 17).

Tangkilisan (2003: 188) berpendapat bahwa terdapat dua cara pola rekrutmen yaitu rekrutmen terbuka dan tertutup. Pola rekrutmen terbuka yaitu pendaftaran lowongan kerja yang bisa diikuti oleh siapapun untuk bersaing dalam proses penyisihan atau seleksi. Sedangkan pola rekrutmen tertutup yaitu pendaftaran lowongan kerja disertai syarat dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan, sehingga yang lolos dalam tahap seleksi ialah orang yang masuk kedalam kealififikasi persyaratan untuk menduduki posisi yang dilamar.

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang juga menggunakan pola rekrutmen secara terbuka yang dikhususkan pada eksternal BAZNAS, kemudian pola rekrutmen yang tertutup dikhususkan oleh internal BAZNAS.

Untuk mencapai indikator keberhasilan, pengelolaan BAZNAS ini menerapkan kaidah-kaidah keorganisasian. Yaitu menyediakan tenaga kerja untuk mengelola organisasi dan pembuatan struktur kerja untuk mengalokasikan setiap kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga tercipta *team work* yang professional dan solid.

Ruang lingkup Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang berada di Kemenag (Kementrian Agama) atas usulan bupati sebagai pimpinan daerah berdasarkan pertimbangan Lembaga Amil Zakat Nasional (Baznas) pusat. Pemerintah daerah yang secara khusus mengelola Zakat, Infaq, dan Shadaqah di daerah Kabupaten Subang yang berdasarkan kepada peraturan dan hukum pendirian Pengelolaan Zakat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 yang sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 23 tahun 2011 dan juga peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 2014.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan Zakat, mengamanahkan pengelolaan zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat menanggulangi kemiskinan yang terjadi. Pelaksanaan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang memperhatikan pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada untuk merawat dan mengembangkan dan mencari tenaga kerja yang profesional yang tercantum dalam buku Manajemen Zakat dalam

pelaksanaan pengelolaan zakat harus profesional agar capaian terhadap rencana bisa berjalan dengan semestinya.

Maka demikian, apabila BAZNAS tidak memperhatikan persoalan rekrutmen yang baik, kemungkinannya tidak akan mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta berpengaruh terhadap eksistensi BAZNAS itu sendiri untuk dapat mewujudkan pembangunan yang lebih maju.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat merumuskan permasalahan tersebut:

1. Bagaimana proses perekrutan di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang?
2. Bagaimana pola perekrutan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang?
3. Darimana sumber-sumber Perekrutan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses perekrutan di Baznas Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui pola perekrutan di Baznas Kabupaten Subang.

3. Untuk mengetahui darimana sumber perekrutan BAZNAS Kabupaten Subang.

D. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian menjelaskan manfaat dan kegunaan penelitian juga bukti-bukti yang terdapat di lapangan baik secara Teoretis maupun praktis.

1. Secara Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengurus Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang khususnya Dalam hal perekrutan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) agar terbentuknya kualitas anggota Baznas yang baik dan profesional guna tercapainya tujuan Baznas Kabupaten Subang.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan serta masukan sebagai bahan evaluasi dalam program perekrutan anggota Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Hasil Penelitian Sebelumnya
 - a. Skripsi 1

Eka Rahmatullah: *Pola Rekrutmen Personalia BAZNAS Provinsi Di Provinsi Lampung 2017 M/ 1438 H.*

Setelah peneliti mengadakan penelitian, akhirnya memperoleh kesimpulan bahwa pola rekrutmen yang dilakukan oleh BAZNAS sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal itu ditandai dengan setiap anggota yang telah resmi menjadi bagian dari BAZNAS masuk kedalam SK sesuai dengan peraturan Badan Amil Zakat Nasional No. 01 Tahun 2014 Pasal 2. Selain itu, pelaksana harian yang tercantum di SK telah sesuai dengan dengan peraturan BAZNAS No. 3 Tahun 2014 Pasal 25 ayat (1). Namun ketika masa pelantikan anggota BAZNAS Lampung, awalnya belum mendapatkan SK yang sah dari Gubernur. Pengurus BAZNAS yang Lampung yang mendapatkan SK baru terealisasi pada masa kepengurusan baru pada 17 April 2017.

b. Skripsi 2

Muhammad Aji Nugroho: *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.*

Setelah peneliti mengadakan penelitian, akhirnya memperoleh kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura 1 Bandara Sultan Hasanuddin Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis terbukti.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoretis

Sistem dalam bahasa latin yang berarti (*systema*) dan bahasa yunani (*systema*) merupakan komponen-komponen yang disatukan untuk menjadi kesatuan dengan tujuan untuk menyalurkan sistem informasi yang dipermudah dalam mencapai suatu tujuan. Sebuah sistem akan saling berhubungan dengan elemen penggerak misalnya negara. Negara merupakan sebuah sistem yang didalamnya terdapat elemen-elemen pendukung dan saling berkaitan seperti kota, provinsi dan/atau pulau sehingga membentuk suatu negara. Sistem penggerak dari ini semua yaitu rakyat untuk mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan kenegaraan (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem>).

Rekrutmen adalah bentuk persuasive untuk mempengaruhi seseorang untuk melamar pada sebuah lembaga atau perusahaan (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia) (2001: 174). Rekrutmen merupakan proses mencari seorang pekerja berdasarkan kriteria, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Siagian (1999: 102) yang dimaksud rekrutmen adalah kegiatan menemukan seorang calon pegawai dengan kriteria kapabel untuk dijadikan sebagai karyawan disebuah perusahaan atau lembaga. Ia juga menambahkan bahwa: “Perekrutan diawali dengan mencari seorang pelamar melalui media cetak dan berlangsung sampai ada pelamar yang mengajukan diri untuk mendaftar”. Kemudian, langkah selanjutnya ketika proses rekrutmen

telah berlangsung dan tepat sasaran yaitu melakukan seleksi. Setelah jalur rekrutmen ditempuh selanjutnya lembaga atau perusahaan melakukan babak penyisihan atau seleksi kepada para pelamar yang memenuhi kriteria. Bagi para pelamar yang memenuhi kriteria maka akan diterima dan dinyatakan lolos untuk nantinya bergabung menjadi bagian dari anggota perusahaan.

Selanjutnya Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2001: 33) mengartikan rekrutmen sebagai berikut:

“Recruitment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input. (Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga)”.

Adapun pengertian lain dari rekrutmen menurut Nawawi adalah: “Rekrutmen adalah bentuk persuasif untuk mempengaruhi seseorang untuk melamar pada sebuah lembaga atau perusahaan dengan alasan kurangnya SDM untuk melanjutkan tugas atau kerja-kerja perusahaan”.

Di samping itu, rekrutmen, menurut Flippo, yang dikutip Hasibuan (2003: 40) adalah *“Recruitment is the process of searching for prospective employers and stimulating them to apply for jobs in an organization. (Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi)”*.

Jadi, pengertian rekrutmen secara umum adalah proses kegiatan untuk mendapatkan pegawai baru yang dibuat oleh sebuah perusahaan atau lembaga

dengan alasan tertentu seperti kekurangan pegawai atau menambah unit bidang sehingga dibutuhkan SDM tambahan (Mangkunegara, 2001: 33).

2. Proses dalam Rekrutmen

Menurut Nawawi (2001: 170) terdapat ada tiga proses-proses dalam aksi rekrutmen yaitu seleksi, penempatan, dan sosialisasi/orientasi.

a. Kegiatan Seleksi

1) Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan babak penyisihan untuk menetapkan seorang pelamar yang lolos untuk menjadi pegawai di perusahaan atau lembaga, Nawawi (2001: 170). Beberapa alasan seseorang dapat lolos dalam tahap seleksi dikarenakan ia telah memenuhi kriteria kantor untuk menjadi seorang pegawai dan dipercaya untuk menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 151) pengertian dari seleksi adalah penetapan seseorang yang sebelumnya melalui proses pemilihan dengan hasil apakah ia akan diterima atau ditolak dari sebuah perusahaan tempat ia melamar.

Kemudian menurut Hasibuan (2003: 46) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan seleksi adalah suatu usaha memilih yang perlu dilakukan oleh lembaga atau perusahaan untuk mendapatkan pegawai baru yang kompeten sehingga diharapkan dapat melakukan pekerjaan sesuai yang ditugaskan.

Sedangkan menurut Sikula yang dikutip Mangkunegara (2001: 35) yang dimaksud seleksi adalah:

“Selecting is choosing. Any selection is a collection of thing chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the decision to hire a limited number of workers from a group of potential employees”. Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Selanjutnya menurut Manullang (1988: 199) berpandangan bahwa seleksi adalah kegiatan memilih kepada siapa seharusnya perusahaan menentukan pegawai baru berdasarkan rekrutmrn yang dilakukan sebelumnya. Tentunya seseorang yang ditugaskan oleh perusahaan untuk memilih calon pegawai harus memilih yang tepat berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian jabatan yang dibutuhkan. seleksi juga memiliki beberapa rangkaian yang harus dilalui oleh calon pegawai atau si pelamar berupa tahapan wawancara, tes psikologi, dll yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2) Proses Seleksi

Menurut Handoko (2000: 88) ia menjelaskan proses dari seleksi bahwa:

“Proses seleksi bisa dikatakan mudah apabila dimaknai secara Teoretis karena definisi sederhana yang mudah dipahami. Sebelumnya telah dijelaskan bahwa seleksi merupakan kegiatan memilih untuk

memilih seorang pegawai. Setiap seleksi yang direncanakan bermacam-macam, setiap pelamar harus siap melalui beberapa tahapan yang dibuat oleh perusahaan. Setelah rangkaian seleksi dilalui, saatnya tim kantor memilih siapa saja calon atau pelamar yang memenuhi kriteria yang pada akhirnya resmi terpilih dan menjadi pegawai di perusahaan tersebut”.

Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh Hasibuan (2003: 47)

proses dari pada seleksi adalah:

“The Selection process involved evaluating and closing among job candidates. Application form resumes, interview, and reference checks are commonly used selection decrees.” Yang diartikan Proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan.

3) Langkah-langkah Seleksi

Menurut Siagian (1999: 137) pada proses seleksi ada langkah-langkah yang harus ditempuh, langkah-langkah tersebut adalah: (1) Penerimaan surat lamaran, (2) Penyelenggaraan ujian, (3) Wawancara seleksi, (4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya, (5) Evaluasi kesehatan, (6) Wawancara langsung oleh atasannya, (7) Pengenalan pekerjaan, (8) Keputusan atau kontrak.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 57) menjelaskan bahwa langkah-langkah dari seleksi, meliputi: (1) Seleksi surat lamaran, (2) Pengisian blangko lamaran, (3) Pemeriksaan referensi, (4) Wawancara pendahuluan, (5) Tes penerimaan, (6) Tes psikologi (*psychological test*).

3. Pola Rekrutmen

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2001: 884) istilah pola mengandung arti sebuah kerangka, potongan, corak, untuk membuat sebuah bentuk atau model untuk menghasilkan sesuatu.

Dalam rekrutmen pun terdapat pola yang harus digunakan, oleh karena pola rekrutmen adalah sebuah corak perusahaan untuk mencari seseorang dalam artian calon pegawai yang dibutuhkan dengan berbagai aturan yang berlaku, (Erawan, 2010: 17). Pola rekrutmen terdiri atas dua pola, yaitu pola terbuka dan pola tertutup.

Pola rekrutmen terbuka berarti siapapun berhak untuk mendaftarkan dirinya untuk melamar dan bersaing secara kompetitif dengan pelamar yang lain untuk bisa bekerja. Disamping itu juga, ada sistem penilaian yang dilakukan ketika proses seleksi apabila jumlah pelamar yang mendaftar mencapai angka yang banyak dan *overload*. Perusahaan harus mempersiapkan kategori penilaian agar proses seleksi dapat berlangsung dengan ideal. Kedua, pola rekrutmen tertutup yaitu pendaftaran lowongan pekerjaan dengan catatan terdapat persyaratan atau ketentuan tertentu yang harus diperhatikan. Sehingga proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kepada calon yang memenuhi kriteria atau kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan (Tangkilisan: 2003: 188).

4. Sumber Sumber Rekrutmen

“Secara sederhana definisi rekrutmen adalah proses pendaftaran untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Proses rekrutmen sangat dibutuhkan apabila sebuah perusahaan sedang membutuhkan tambahan SDM atau pegawai untuk mengisi ruang kosong yang belum terisi. Fungsi dari rekrutmen sendiri ialah bentuk sistematis dalam pencarian orang baru yang sebelumnya tidak terhubung untuk saling terhubung (Nawawi, 2001: 173).

Di samping itu, menurut Mangkunegara (2001: 34) sumber rekrutmen terdiri dari dua sumber yaitu penarikan pegawai atau dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen dalam perusahaan yaitu bagi internal pegawai yang ada di perusahaan seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat, dsb. Sumber yang berasal dari luar perusahaan seperti pembuatan marketing di sosial media untuk memudahkan informasi tersebar secara luas.

Menurut Moekijat (1991: 77) menjelaskan tiga bentuk mutasi pegawai yaitu: promosi jabatan, transfer atau rotasi pekerjaan, dan demosi jabatan.

- a. Promosi jabatan artinya perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah ke pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi.
- b. Transfer atau pemindahan artinya ada perubahan atau pemindahan tempat yang dialami seorang pegawai dalam hal tugas atau status upah.

- c. Demosi jabatan artinya ada perubahan dalam penugasan tingkat yang lebih rendah/bawah dan mengandung kecakapan, tanggung jawab, dan pembayaran yang lebih sedikit.

Sedangkan sumber eksternal merupakan penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depanaker, dan lamaran kerja yang masuk pada perusahaan.

- a. Iklan media massa, sebuah perusahaan akan memanfaatkan media massa sebagai sarana informasi bagi masyarakat luas. Selain itu, media massa juga dapat memperkenalkan secara luas profil dari perusahaan sehingga eksistensi perusahaan dapat terlihat dan akan berpengaruh terhadap rekrutmen yang nantinya dilakukan. Seberapa besar pelamar yang masuk apabila perusahaan membuka open rekrutmen dilihat dari seberapa besar marketing pengenalan perusahaan di muka public.
- b. Lembaga pendidikan termasuk kedalam *bucket list* perusahaan untuk merekrut atau melakukan penarikan pegawai. Lembaga pendidikan sebagai sumber informasi bagi perusahaan untuk meminta rekomendasi dari pimpinan lembaga terkait siapa saja calon yang bisa di rekrut perusahaan untuk menjadi pegawai.
- c. Depnaker juga menjadi sarana informasi untuk meminta saran dan rekomendasi untuk menyalurkan SDM yang kompeten agar bisa bekerjasama dan menjadi bagian dari perusahaan.

d. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan, menjadi referensi penilaian objek penarikan pegawai. Bagi pelamar yang telah memasukkan lamarannya tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memilah dan memilih siapa saja calon yang masuk kedalam kriteria calon pegawai. Setiap lamaran yang sudah masuk akan diseleksi oleh perusahaan dan di informasikan kepada siapa saja calon yang lolos.

5. Zakat

Menurut Didin (1998: 13) menjelaskan bahwa zakat berasal dari bentuk kata Zaka yang berarti suci, baik, berkah begitupun dalam kitab-kitab zakat sering diartikan seperti itu. Jika dikaitkan dengan harta, menurut ajaran islam harta yang dizakati itu akan menghadirkan keberkahan, terus tumbuh dan bertambah kebaikannya bagi si pemilik harta (Daud, 1998: 41).

Sedangkan menurut istilah Zakat merupakan harta tertentu yang telah memiliki nama dengan syarat tertentu untuk waib dizakatkan. Hal itu dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu yang diwajibkan oleh Allah untuk dikeluarkan Sebagian hartanya kepada orang yang berhak menerimanya (Didin, 1998: 13). Kaitan antara makna secara bahasa dan istilah ini berhubungan sekali yaitu bahwa setiap harta yang sudah dikeluarkan zakatnya akan menjadikan harta itu suci, bersih, baik, tumbuh, dan berkembang.

Wahyu (2018: 11), juga menjelaskan Zakat adalah tindakan mengeuarkan Sebagian hartanya berdasarkan aturan yang berlaku kepada orang yang membutuhkan atas zakat tersebut (Muzakki). Zakat merupakan rukun Islam

yang ketiga dan hukumnya wajib bagi umat muslim yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai pemberi zakat. Zakat merupakan praktik ibadah yang dianjurkan dengan fungsi pemerataan ekonomi dan perwujudan kemanusiaan. Makna zakat lebih daripada pemberantasan ekonomi saja, tetapi lebih daripada itu sebagai pengikat persatuan sesama muslim yang saling membutuhkan.

Wahyu mengutip Yusuf Qardhawi Ibnu Taimiyah (2018: 11) berkata: seseorang yang berzakat maka jiwanya bersih dan hasil kekayaannya pun bersih pula. Pengelolaan zakat dilaksanakan oleh sebuah lembaga yang profesional dibawah naungan pemerintah. Pengelolaan zakat perlu dilakukan agar implementasi dari zakat dapat terproses dengan baik. Hal ini dilakukan mengingat bahwa zakat termasuk kedalam sumber utama pembendaharaan umat muslim dibidang perekonomian.

E. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang yang terletak di Jalan Arief Rahman Hakim, No. 8, Cigadung, Kecamatan Subang, Kabupaten Subang. Lokasi yang lumayan terjangkau dari tempat tinggal penulis, yang memungkinkan efektivitas dan efisiensi dalam pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan. Alasan yang penulis angkat dari penelitian ini adalah karena rekrutmen merupakan bagian dari pada Pengelolaan SDM yang menjadi tolak ukur keberhasilan

dalam pengelolaan atau manajemen khususnya zakat. Melihat pentingnya keberadaan Badan Amil Zakat di tengah-tengah masyarakat menjadi pemicu utama dilaksanakannya penelitian ini.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme merupakan paradigma yang menganggap bahwa kebenaran suatu realitas sosial dapat dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial itu bersifat relatif. Paradigma konstruktivisme ini berada dalam perspektif interpretivisme (penafsiran) yang terbagi dalam tiga jenis, yaitu interaksi simbolik, fenomenologis dan hermeneutik.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian ini mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaannya dengan fenomena lain. Fenomena disajikan secara apa adanya, hasil penelitiannya diuraikan secara jelas dan gamblang tanpa manipulasi. Hasil penelitian deskriptif sering digunakan atau dilanjutkan dengan melakukan penelitian analitik.

Menurut Sugiyono (2007:209) deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan ilmiah. Ditinjau dari pendekatannya, penelitian ini disebut sebagai penelitian kualitatif. Dalam pendekatan tersebut tidak dikenal adanya sampel, tetapi penelitian harus dilakukan secara teliti, mendalam dan menyeluruh untuk memperoleh gambaran mengenai prinsip-prinsip umum atau pola-pola yang berlaku umum sehubungan dengan gejala-gejala yang ada dalam kehidupan sosial masyarakat yang diteliti sebagai kasus tersendiri. (Patilima, 2013, hal. 3)

Digunakannya pendekatan kualitatif pada penelitian ini karena dalam rumusan masalah penulis ingin memahami sistem rekrutmen dalam pengelolaan suatu lembaga, dalam hal ini adalah badan amil zakat nasional sehingga membutuhkan informan menyeluruh mengenai data tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif karena data berupa kata-kata dan gambar baik itu dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk selain angka. Data kualitatif

dapat dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen dan observasi. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk per-kata. Menurut Sugiyono (2015: 137) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat objek penelitian

b. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang didapatkan dari informan atau narasumber yang memang *concern* dalam penelitian yang diteliti. Sumber data tersebut langsung diberikan kepada penulis selaku pengumpul data. Sumber data primer dilakukan dengan cara wawancara secara langsung dengan subjek penelitian. Dalam hal ini adalah pimpinan Badan Amil Zakat Nasional, pengurus BAZNAS beserta staf.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data tidak langsung atau bukan berasal dari orang secara langsung. Data sekunder berupa dokumen atau data-data yang sifatnya dapat menunjang sumber informasi bagi peneliti. Sumber data yang digunakan penulis berupa dokumentasi, literature serta dokumen-dokumen lainnya yang menunjang kegiatan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang.

5. Informan atau Unit Analisis

Terdapat dua informan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang yang menjadi objek kajian dalam Pola Rekrutmen Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang dalam meningkatkan kualitas SDM ini. Tentunya yang mengetahui jelas informasi yang penulis perlukan.
- b. Wakil ketua Badan Amil Zakat Nasional yang memiliki informasi dan memiliki kaitan erat dalam Rekrutmen Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang.
- c. Kemudian, staf Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang yang merupakan informan pendukung dalam penelitian ini.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara 2 orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. (Sugiyono, 2004, hal. 180). Wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara tidak terstruktur yang mirip dengan percakapan informal. Metode ini bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dengan responden, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan

ciri setiap responden. Wawancara dengan cara tidak terstruktur bersifat luwes, susunan pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara, termasuk karakter sosial budaya (agama, suku, gender, usia, tingkat pendidikan, dsb) responden hadapi. Penyusunan menggunakan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara mendalam dengan pimpinan, wakil ketua dan staf di Baznas Kabupaten Subang yang dianggap mampu menjadi informan atau narasumber sehingga dapat memberikan informasi mengenai kepemimpinan situasional dalam pengelolaan Badan Amil Zakat Kabupaten Subang. Penulis akan menyiapkan *interview guide* berupa garis-garis besar permasalahan terlebih dahulu, kemudian melakukan wawancara baik secara *face to face* maupun kontak pribadi, tergantung situasi dan kondisi.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan tindakan mengamati objek penelitian yang penulis teliti. Observasi dilakukan dengan terjun ke lapangan secara langsung kemudian mengamati perilaku atau objek sebagai sumber data (Hamid, tt: 63). Ketika terjun ke lapangan, hal yang perlu diamati adalah sesuatu yang relevan dengan napa yang akan diteliti.

Penyusun melakukan observasi berdasarkan pada apa yang dilihat dilapangan kemudian mencatat hasil dari observasi yang dilakukan. Data yang dikumpulkan dalam observasi mengenai bagaimana rekrutmen Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang dilakukan oleh pimpinan kepada wakil ketua maupun staff di Baznas Kabupaten Subang.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non manusia. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. (Syamsudin, 2006, hal. 108) Beberapa dokumen yang harus dimiliki oleh penulis adalah dokumen pribadi, dokumen resmi, serta pedoman dokumentasi yang berhubungan dengan permasalahan penulis.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses yang melibatkan analisis data, pengorganisasian data, memilah, memsintetisnya, mencari dan menemukan pola, dan memutuskan apa yang dapat digambarkan (Moleong, 2007: 248) Analisis data untuk pengendalian kualitas dilakukan segera setelah pengumpulan data dan setelah pengumpulan data periode berikutnya.

Penulis melakukan analisis berdasarkan jawaban narasumber selama wawancara. Dalam hal demikian, setelah analisis selesai, data yang telah dikumpulkan akan digunakan oleh penguji untuk menentukan durasi masalah.

Aspek analisis data meliputi hal-hal berikut:

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memiliki hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

3) *Concluding Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan dan kesimpulan verifikasi adalah langkah ketiga dan terakhir. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan ada adalah konsep baru yang belum pernah ada sebelumnya. Segala sesuatu mungkin merupakan deskripsi atau gambaran tentang objek tertentu yang sebelumnya kabur atau tidak terdefinisi sedemikian rupa sehingga setelah diklarifikasi, bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Dalam menganalisis data, penulis akan melaksanakan ketiga aktivitas tersebut, sehingga dalam penelitian ini dapat ditarik benang merah.