

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KABUPATEN SEMARANG**



Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Febika Merdiawati

1801036058

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 5 (Lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Febika Merdiawati
NIM : 1801036058
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 22 September 2022

Pembimbing,



III. Ariana Suryorini, SE., MMSI

NIP. 197709302005012002

PENGESAHAN SKRIPSI
IMPLEMENTASI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN AMIL
ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN SEMARANG

Febika Merdiawati
1801036058

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2022 dan dinyatakan
LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

Ketua/Penguji I



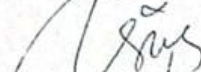
Dedy Susanto, S.Sos.L., M.S.I
NIP: 198105142007101001

Sekretaris/Penguji II



Hj. Ariana Survorini, SE., MMSI
NIP : 197709302005012002

Penguji III



Uswatun Niswah, M.S.I
NIP : 198404022018012001

Penguji IV



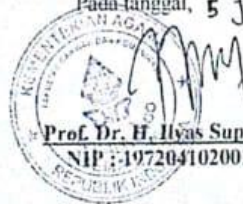
Lukmanul Hakim, M.Sc
NIP : 199101152019031010

Mengetahui,
Pembimbing



Hj. Ariana Survorini, SE., MMSI
NIP : 197709302005012002

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada tanggal, 5 Januari 2023



Prof. Dr. H. Hiyas Supena, M.Ag
NIP : 197204102001121003

PERNYATAAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja penulis dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian maupun yang belum / tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan

Semarang, 30 Agustus 2022



Febika Merdiawati

NIM. 1801036058

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Alhamdulillah berkat doa, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi yang berjudul **“Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Prihatiningtyas M.Pd dan Bapak Dedy Susanto, S.Sos.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Walisongo Semarang.
4. Ibu Hj. Ariana Suryorini, S.E, MMSI selaku wali dosen sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, telah sabar dalam memberi arahan serta pengalaman kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen, yang telah mencurahkan segala tenaga dan fikiran untuk mendidik, membimbing, serta memberikan pengetahuannya untuk anak didiknya.

6. Seluruh staf serta karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi selama perkuliahan serta penelitian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Munasir, MM selaku Ketua BAZNAS Kabupaten Semarang yang telah mengizinkan dan bersedia menjadi informan penelitian dalam proses penyusunan skripsi ini
8. Bapak Imam Nur Ikhsan, S.Mn, Bapak Sodri Said, S.Pd.I, Bapak Marhani, S.Sos selaku pengurus BAZNAS Kabupaten Semarang yang telah memberikan izin penelitian dan menjadi informan dan Bapak Khabib Sholeh, S.Pd., M.Pd selaku Kabag Kesra Kabupaten Semarang yang telah menjadi sumber pendukung penelitian skripsi penulis.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu perstau. Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan banyak-banyak terimakasih.

Karena bantuan semua pihak di atas, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga apa yang telah beliau-beliau lakukan, dicatat oleh Allah sebagai amalan yang bermanfaat dan mendapat balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga karya ini bisa memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya. Aamiin

Semarang, 30 Agustus 2022

Penulis

Febika Merdiawati

NIM. 1801036058

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segenap rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, kasih sayang dan ridha-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Samen dan Ibu Manisih yang telah memberikan kasih sayang, mendidik, mendoakan serta selalu memberikan motivasi dan semangat sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kakak penulis Devi Irmawati yang senantiasa menampung segala keluh kesah dan memberi nasihat sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi.
3. Teman-teman PPM Al Hikmah Semarang Barat yang selalu memberi semangat, selalu memberi dukungan dalam segala hal dan selalu ada untuk penulis sehingga menambah semangat dalam penyelesaian skripsi.
4. Teman-teman Cosmos (Nina, Piak, Mba Feni, Kak Fitrah, Novita, Kayes, Mba Aul) yang selalu menghibur dan selalu ada untuk penulis.
5. Terimakasih juga untuk Agni, Mila, Risma yang selalu sabar menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penulis seputar skripsi dan selalu memberi semangat. Terimakasih banyak
6. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah mampu berjuang sekuat tenaga, bertahan, bersabar serta tidak menyerah walau banyak sekali godaan yang datang, terimakasih karena tetap kuat.
7. Almamater Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
8. Teman-teman kelas B Manajemen Dakwah 2018 yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga selalu memberikan motivasi, berbagi ilmu, berbagi cerita dan pengalaman hidup yang amat sangat berharga.
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{٢٨٦} لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^{٢٨٦} رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia
mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (QS. Al-Baqarah : 286)*

ABSTRAK

Penelitian ini disusun oleh Febika Merdiawati (1801036058) dengan judul “Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang”. Judul ini dilatarbelakangi oleh Sumber Daya Manusia yang berada di BAZNAS Kabupaten Semarang. Berawal dari penulis yang melaksanakan PPL di BAZNAS Kabupaten Semarang pada bulan Januari 2021 yang mana penulis sangat ingin mengetahui bagaimana perekrutan karyawannya, bagaimana proses penempatannya, kenapa bagian yang ditempati oleh karyawan tidak sesuai dengan jurusan yang diambil sewaktu kuliah, dan kenapa tidak menerima karyawan baru. Hal itulah yang menjadi dasar bagi penulis untuk membuat 2 rumusan masalah yaitu bagaimana Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang dan apa saja Metode Rekrutmen yang digunakan dalam perekrutan pada BAZNAS Kabupaten Semarang.

Penelitian pada skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari informasi melalui wawancara dan observasi tentang implementasi rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang, yang mana sumber data primer peneliti yaitu pemimpin BAZAS Kabupaten Semarang, beberapa staff BAZNAS dan Kabag Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang sebagai pendukung penelitian Skripsi. Kemudian dari data yang terkumpul, peneliti menganalisis menggunakan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BAZNAS Kantor Pusat yang nantinya membentuk panitia rekrutmen yang mana memasrahkan atau memberikan tanggung jawab kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang untuk perekrutan karyawan BAZNAS. Kemudian Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang tanggung jawab itu diserahkan kepada Bagian Kesejahteraan Masyarakat (Kesra) Sekertariat Daerah Kabupaten Semarang. Proses pertama, yang dilakukan adalah melakukan analisis kebutuhan SDM. Proses kedua, ialah mempersiapkan dan menyusun kualifikasi serta syarat-syarat untuk SDM. Proses ketiga, ialah merilis pengumuman melalui semua media baik media massa maupun media cetak dan media sosial. Proses keempat, yakni melakukan seleksi SDM. Dalam hal seleksi, BAZNAS Kantor Pusat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, Sekretariat Daerah kabupaten Semarang dan juga Kementrian Agama Kabupaten Semarang untuk keperluan seleksi hingga kelulusan. Proses kelima, yakni pemberlakuan masa pendidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan setelah panitia rekrutmen atau pemda menyerahkan hasil seleksinya. Proses yang keenam sekaligus yang terakhir adalah penempatan karyawan yang sudah fix dan tidak akan ganti bagian lagi.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Metode Rekrutmen, BAZNAS Kabupaten Semarang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Tinjauan Pustaka	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Penelitian	9
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	9
2. Definisi Konseptual	10
3. Sumber Dan Jenis Data.....	10
4. Teknik Pengumpulan Data.....	11
5. Uji Keabsahan Data	Error! Bookmark not defined.
6. Teknik Analisis Data	13
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	14
BAB II TINJAUAN TENTANG REKRUTMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA	16
A. Konsep Tentang Rekrutmen	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Rekrutmen.....	16
2. Proses Rekrutmen.....	17
3. Teknik-Teknik Rekrutmen.....	Error! Bookmark not defined.
4. Metode-Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia	23
B. Konsep Tentang BAZNAS	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian BAZNAS	28
2. Peran BAZNAS	29
BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG BADAN AMIL ZAKAT	
NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN SEMARANG	30
A. Gambaran Umum BAZNAS.....	30

1. Sejarah Berdirinya BAZNAS Kabupaten Semarang	30
2. Struktur Kepengurusan Pada BAZNAS Kabupaten Semarang	35
3. Fasilitas Sarana Prasarana BAZNAS Kabupaten Semarang	37
4. Kegiatan di BAZNAS Kabupaten Semarang	41
5. Proses Rekrutmen di BAZNAS kabupaten Semarang	46
6. Metode Rekrutmen	53
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	54
A. Analisis Proses Rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang	54
B. Analisis Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
C. Penutup	63
DAFTAR PUSTAKA	64
PEDOMAN WAWANCARA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi sebuah Lembaga Organisasi dimanapun berada. Termasuk salah satunya yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). BAZNAS menjadi lembaga yang berperan penting dalam pengelolaan zakat pada tingkat nasional sebagaimana yang dikuatkan didalam Undang-Undang No 23 Tahun 2011. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Agama. Zakat sendiri yaitu ibadah wajib atau hak wajib dalam harta yang khusus yang mana harta itu wajib dikeluarkan bagi setiap muslim ketika sudah memenuhi syarat tertentu atau nisob. Zakat itu wajib bagi setiap muslim karena merupakan salah satu rukun islam dan menjadi salah satu unsur pokok bagi penegak syariat agama. Zakat bisa disebut juga sebagai pesan dakwah. Karena dakwah sendiri yaitu berarti seruan atau ajakan mengubah kondisi kepada kondisi yang lebih baik lagi baik terhadap diri sendiri maupun masyarakat (Siti Prihatiningtyas, 2021 : 7). Adapun harta zakat itu diperuntukan bagi 8 golongan (yang membutuhkan) yang disebutkan didalam Al Qur'an Surat at-Taubah ayat 60

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ
قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً
مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ

Artinya : “Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang

sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana”.

(QS. Attaubah : 60)

BAZNAS bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawasi pengelolaan zakat yang berasaskan syariat, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas. Sebagai fondasi perekonomian islam yang menjadi sandaran bagi pencapaian kesejahteraan kehidupan manusia, sistem perekonomian dalam islam dilandasi oleh pengakuan bahwa segala sesuatu yang dimiliki manusia itu hanyalah titipan dari Allah SWT. Oleh sebab itu, manusia wajib mengikuti peraturan Allah dalam mengatur masalah hak, kepemilikan dan pendistribusian dari harta yang dimiliki.

Pada zaman yang semakin maju ini membawa akibat dan perubahan dalam menuntut sebuah organisasi untuk membuka diri terhadap petunjuk perubahan dalam menyusun program serta prosedur yang sebanding dengan permasalahan yang ada. Salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah Rekrutmen Sumber Daya Manusia. Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen juga bisa disebut sebagai kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada. Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, tanpa adanya SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti sehingga berujung terhadap terhambatnya kemajuan lembaga. BAZNAS akan semakin maju dan berkembang apabila Sumber Daya Manusia juga baik dan berkualitas. Karena Sumber Daya Manusia yang baik dapat menunjang sebuah perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas dan dorongan serta peran nyata.

Karyawan yang baik juga tentunya tidak lepas dari proses perekrutan yang baik pula. Sebagai salah satu unsur yang terpenting disebuah lembaga, Sumber Daya Manusia memerlukan sistem perekrutan yang bagus agar kinerja lembaga dapat berjalan dengan optimal. Dengan adanya rekrutmen yang baik maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan tentunya dapat bermanfaat bagi perusahaan sendiri. Sumber Daya Manusia yang berlandas kompetensi dapat meningkatkan kapasitas serta membangun landasan perusahaan karena jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter. Perusahaan juga membutuhkan pegawai yang jujur. Seperti pada bukunya Safroedin Halimi yang berjudul Etika Dakwah Al-Qur'an, beliau menyebutkan bahwa kejujuran dalam berdakwah merupakan salah satu prinsip etika yang harus dijunjung tinggi oleh da'idi dalam berdakwah. Maka dengan ulasan tersebut, bisa dijadikan dasar untuk perusahaan dalam memilih pegawai yang jujur guna untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang baik, maka upaya lembaga untuk mencapai target akan menjadi lebih mudah untuk dicapai. Proses dalam melaksanakan tujuan lembaga atau perusahaan sangat tergantung dari unsur manusianya dalam melaksanakan tugas serta kegiatan yang dilakukan. Perencanaan dan harapan yang selalu diinginkan oleh setiap lembaga dalam proses tercapainya tujuan yaitu memenuhi persyaratan untuk dimaksimalkan dalam usaha melaksanakan visi dan pencapaian tujuan, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang memenuhi karakteristik yang sesuai dengan prosedur setiap lembaga atau perusahaan. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang memiliki sebuah aturan dalam merencanakan SDM yang memiliki potensi dalam bekerja secara profesional untuk ditempatkan diposisi lembaga.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja. Diawali dengan rekrutmen yang mumpuni untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Sistem Rekrutmen menurut

Hasibuan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai ara calon pekerja baru, dari berbagai sumber, beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja yang diserahkan. Yang berarti secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen yaitu seleksi, merupakan bagian dari sistem rekrutmen. Menurut Henry Simamora tujuan rekrutmen adalah : 1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi sebuah organisasi. 2. Tujuan pasca pengangkatan Post-Hiring adlah pengangkatan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan 3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek Iuberan yaitu citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal harus mempunyai kesan-kesan yang positif terhadap perusahaan.

BAZNAS memerlukan adanya Sumber Daya Manusia yang mumpuni yang mana hal itu dapat dinilai dari awal direkrutnya Sumber Daya Manusia, seleksi, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi kerja, serta pemutus hubungan kerja. Penelitian yang dilakukan di BAZNAS Kabupaten Semarang ini mengamati proses dalam rekrutmen dan implementasi SDM di BAZNAS Kabupaten Semarang . Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil. Suasana kerja dalam lembaga akan menjadi lebih membangun ketika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap lembaga diharapkan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berintegritas baik

sejak saat proses rekrutmen pekerja hingga pemerdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu untuk lebih dalam meneliti tentang **“Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Semarang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana proses rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
- 2) Apa metode yang digunakan dalam rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumuan masalah di atas, pada penelitian ini mempunyai beberapa tujuan diantaranya yaitu :

- a) Untuk mengetahui proses rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang
- b) Untuk mengetahui metode-metode yang digunakan dalam proses rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu mnambah keilmuan Manajemen Dakwah, serta diharapkan mampu memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan tentang proses rekrutmen Sumber Daya Manausia pada BAZNAS, metode-metode yang digunakan dalam rekrutmen pada BAZNAS dan menambah

kajian wawasan pengetahuan khususnya dalam perekrutan Sumber Daya Manusia

- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah dan menjadi referensi bacaan dalam mencari informasi bagi penelitian yang ada
3. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan di bidang Perekrutan Sumber Daya Manusia. Dengan langsung melakukan penelitian di lapangan yang menjadi lahan bekerja penulis selama ini, setelah penelitian ini selesai diharapkan ada pengaruh yang dapat diambil di masa yang akan datang.
 - b. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta sasaran kedepan yang dapat mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, sehingga lembaga mampu mengevaluasi dan memperbaiki dalam pengelolaan kegiatan yang ada.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penulis dan plagiat maka dalam penulisan skripsi ini penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan skripsi ini diantaranya penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, skripsi dari Aang Anwar Mujahid, Tahun 2016 dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) pada Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (BAZIS) DKI Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia pada BAZIS DKI Jakarta, strategi apa saja yang dilakukan BAZIS DKI Jakarta guna membentuk kualitas pegawai yang profesional serta mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam perencanaan Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data-data berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai Sumber Daya Manusia yang ada di Badan Amil

Zakat serta sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya adalah jika dalam penelitian tersebut membahas mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia dan penelitian ini akan membahas proses rekrutmen Sumber Daya Manusia dan metode yang dipakai dalam perekrutan Sumber Daya Manusia

Kedua, skripsi dari Dematria Pringgabayu dan Hendriady de Keizer, Tahun 2017 dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Ketertarikan Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan, pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan serta mengetahui apa saja kendala pelaksanaan rekrutmen di Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu keterlibatan karyawan, asuransi kesehatan dari perusahaan, sistem rekrutmen, dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jika pada penelitian di atas tidak membahas mengenai metode rekrutmen serta membahas tentang keterlibatan karyawan yang memiliki efek positif pada kemajuan bisnis perusahaan, termasuk salah satunya adalah sistem rekrutmen perusahaan. Perbedaan selanjutnya adalah terletak pada metode penelitiannya, sebab pada penelitian di atas menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Ketiga, skripsi dari Engga Mardiana Safa’ah, Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Karena pada penelitian ini berusaha mengungkap secara keseluruhan tentang bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Kemudian untuk menganalisis data, peneliti ini

menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta- fakta yang khusus dan konkret, peristiwa konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkret tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk perbedaannya sendiri adalah dalam penelitian di atas meneliti tentang pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen dan metode rekrutmen.

Keempat, skripsi dari Mochamad Iskarim, Tahun 2017 dengan judul “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kualitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu kinerja organisasi, rekrutmen, sumber daya manusia dan merit system. Persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai rekrutmen pegawai serta sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu penelitian di atas membahas tentang keberhasilan dalam rekrutmen pegawai menjadi strategi point menuju organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas.

Kelima, Nurul Badriyah telah melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2015. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan dua fokus penelitian, yaitu sistem rekrutmen dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membahas tentang persaingan bisnis di eraglobalisasi yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Mengingat karyawan merupakan asset penting sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran yang perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang baik juga. Oleh karena itu, untuk bisa mewujudkannya karyawan atau pegawai harus

mempunyai keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidangnya. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah terletak pada metode penelitiannya. Penelitian di atas menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan (Strauss dan Corbin 2007:1). Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa tulisan, ucapan, dan perilaku dari orang yang diamati (Bogdan dan Taylor 1992:21). Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh dari prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Walaupun datanya dapat dihitung dan disampaikan dalam angka sebagaimana dalam sensus, tetapi analisis datanya bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis data non-matematis. (Zuchri : 2021). Metode penelitian kualitatif ialah metode yang digunakan dalam penelitian dengan berpedoman pada filsafat postpositivisme dalam kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen). Yang mana peneliti disini sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber datanya dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada penyamarataan.

Prosedur ini menghasilkan temuan yang diperoleh melalui data-data yang dikumpulkan dengan beragam sarana, antara lain pengamatan, wawancara, arsip atau dokumen dan juga tes. Dalam tradisi kualitatif, proses penelitiannya tidak sederhana penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, sebelum hasil penelitian dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan, perlu melampaui tahapan proses

berpikir kritis-ilmiah, yaitu proses berpikir secara induktif untuk menangkap fakta dan fenomena sosial yang terjadi di lapangan melalui pengamatan. Kemudian hasil dari pengamatannya itu adalah temuan yang perlu dianalisis dan selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan teorisasi. Ada beberapa alasan mengapa orang melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Salah satunya ialah karena adanya kemantapan peneliti berdasarkan pengalamannya (Strauss, 2007:1)

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkapkan dalam kata-kata yang bisa membantu pemahaman. Definisi konseptual variabel memberikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Sementara yang dimaksud konsep dalam hal ini adalah berbagai teori/konsep yang telah dikutip sebelumnya dan dijadikan satu definisi khusus. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel mengenai “Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang” dan yang kedua mengenai “Metode-Metode Yang Digunakan Dalam Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang”

Pada variabel pertama “Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang” dapat diartikan sebagai upaya mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Hal itu karena dalam menyusun suatu rencana disusun pula tujuan-tujuan yang akan dicapai.

Pada variabel kedua “Metode-Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang” dapat diartikan upaya lembaga atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan lembaga dengan cara menarik Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan posisi, jabatan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh lembaga.

3. Sumber Dan Jenis Data

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan data tersebut (Hasan, 2002 : 82). Data primer diperoleh dari informasi melalui wawancara dan observasi tentang implementasi rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Semarang sumber data primer peneliti adalah pemimpin BAZNAS Kabupaten Semarang Bapak Drs. H Munashir, MM, staf bagian Administrasi dan Umum Bapak Imam Nur Ikhsan, S. Mn, Staf Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan Bapak Sodri Said, S.Pd. I, Staf Bagian Pengumpulan Bapak Marhani, S.Sos dan Bapak Khabib Sholeh, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Bagian Kesejahteraan Masyarakat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi maupun data yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga (Sugiarto 2017 : 87). Sumber data sekunder yaitu berupa buku, ebook, artikel, majalah, surat kabar, internet, dokumen yang berhubungan dengan Rekrutmen Sumber Daya Manusia dan sumber data lain seperti data pelengkap. Sumber data sekunder adalah data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Biasanya sudah berupa publikasi yang berkaitan dengan fokus penelitian, internet dan data pendukung lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data

yang ditetapkan. Penulis melakukan beberapa metode pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan proses mengumpulkan data dengan menggunakan pencatatan secara teliti dan sistematis. Observasi wajib dilakukan secara teliti dan sistematis untuk melahirkan hasil yang bisa diutamakan dan peneliti harus mempunyai dan faham tentang latar belakang atau pengetahuan yang lebih jauh tentang objek penelitian dengan mempunyai bahan dasar teori dan perilaku objektif (Soeratno 1994 : 99)

Observasi ini dilakukan oleh peneliti untuk mengamati secara langsung dilapangan mengenai proses rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang dan metode rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang.

b. Wawancara

Lexy J. Moleong (1991:135) mendefinisikan bahwa wawancara dengan tujuan percakapan tertentu. Dalam metode ini peneliti dan responden secara langsung (tatap muka) untuk memperoleh informasi secara lisan atau langsung dengan mendapatkan data tujuan yang bisa menjelaskan masalah penelitian. Wawancara yaitu untuk memperoleh informasi yang akurat dari narasumber dengan menyampaikan beberapa pertanyaan tertentu kepada narasumber. Kemudian untuk melengkapi informasi atau data yang dikumpulkan dengan cara mengumpulkan data.

Pada metode ini, penulis mewawancarai pemimpin dan pegawai BAZNAS Kabupaten Semarang serta satu narasumber pendukung dari bagian Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang untuk memperoleh informasi mengenai Implementasi

Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode mengumpulkan data dengan melakukan pencarian dan penemuan barang bukti yang asalnya dari banyaknya sumber non-manusia (Soeratno 1994 : 100). Metode dokumentasi, akan mendukung hasil penelitian dengan metode wawancara juga observasi. Sehingga, hasil penelitian menjadi lebih terpercaya.

Dalam metode ini, peneliti akan mengambil dokumentasi berupa gambar, sarana dan prasarana, arsip serta kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di BAZNAS Kabupaten Semarang.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif lapangan, sebab data yang diperoleh oleh peneliti merupakan keterangan-keterangan dari dalam uraian. Analisis data didalam penelitian kualitatif ialah proses mensrtrukturkan dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang sedang diteliti dan juga mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain (Moh Kasiran 2010 : 335). Ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Milles & Huberman (1992 : 16) Reduksi data diartikan sbagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Peneliti menyajikan data dari hasil penelitian di lapangan pada BAZNAS Kabupaten Semarang

b. Penyajian Data

Sugiono (2013 : 339) Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matiks, grafiks, jaringan dan bagan. Peneliti akan membentuk hasil dari informasi terkait implementasi rekrutmen sumber daya manusia dan metode rekrutmen sumber daya manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang.

c. Verifikasi Kesimpulan

Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif atau deduktif. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan. Simpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

F. **Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan merupakan susunan atau urutan dari penulisan skripsi yang bertujuan untuk mempermudah dalam memahami materi atau isi skripsi. Sistematika penulisan skripsi sangat penting untuk menjelaskan garis besar dari masing-masing bab yang saling berkaitan dan berurutan serta dapat menghindar dari kesalahan ketika penyajian pembahasan masalah. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengurai tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka,

metode penelitian (meliputi: jenis penelitian, sumberdata, teknik pengumpulan data, dan analisis data) dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II TINJAUAN TENTANG REKURTMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**

Pada bab ini menjabarkan teori-teori yang mendukung penelitian meliputi uraian teoritis yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Antara lain: pengertian rekrutmen, proses rekrutmen, teknik-teknik rekrutmen, metode rekrutmen, pengertian BAZNAS dan peran BAZNAS

**BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG BADAN AMIL
ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN
SEMARANG**

Pada bab ini berisi gambaran umum berisi tentang Sejarah BAZNAS Kabupaten Semarang, Visi Misi dan Semangat Nilai BAZNAS, Struktur kepengurusan, Fasilitas Sarana dan Prasarana, Kegiatan-Kegiatan di BAZNAS Kabupaten Semarang, Proses Rekrutmen dan Metode Rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Analisis Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia dan Analisis Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BAZNAS Kabupaten Semarang

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian ini dan diakhiri dengan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan, dan penutup.

BAB II

TINJAUAN TENTANG REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Konsep tentang Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Bernardin dan Russel (1993), salah satu bagian yang tidak kalah penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai yang tepat pastinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Namun jika proses rekrutmennya itu tidak tepat maka akan berimbas terhadap organisasi itu sendiri yaitu akan mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan rekrutmen dapat terjadi pada ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipangkunya. Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (*power*) suatu organisasi. Maka dari itu, rekrutmen harus dilakukan dengan cara yang tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan di sisi lain bisa juga melemahkan kekuatan organisasi.

Menurut Furtasan Yusuf dan Budi Ilham (2021 : 122), rekrutmen adalah suatu keputusan untuk menghasilkan sumber daya manusia atau pekerja yang cocok, berkualitas, berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan dalam suatu lembaga atau perusahaan yang mana hasilnya nanti berupa sekumpulan pelamar atau calon karyawan yang nantinya akan diseleksi dan dipilih atau diterima. Kalau menurut Lijian P Sinambela (2016 : 119) Rekrutmen adalah jumlah dan kategorikaryawan yang diperlukan dan ditetapkan pada perencanaan karyawan atau pengelolaan Sumber Daya Manusia secara valid.

Menurut Henry Simamora rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowongan, rekrutmen efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Mathis dan Jakson berpendapat rekrutmen adalah proses yang

menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Dari beberapa definisi diatas yang disampaikan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu perusahaan atau lembaga untuk mendapat tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar perusahaan, dan mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga itu sendiri. Tujuan diadakanya rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang kompeten yang memenuhi kualifikasi lembaga

Perencanaan pegawai meliputi kuantitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi atau lembaga guna mengisi lowongan yang tersedia. Rekrutmen ialah suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan dengan cara pelamar memasukkan berkas lamarannya. Proses rekrutmen terpisah dari proses seleksi. Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Ada tiga langkah mendasar untuk menerjemahkan kebutuhan pegawai yaitu analisis jabatan, data selang waktu dan *yield ratio*.

2. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah proses untuk mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan tenaga kerja untuk ditempatkan di sebuah tempat kerja, dimana sebelumnya terdapat kebutuhan yang jelas dari user/tempat kerja tersebut. Sebagaimana kita tahu bahwa salah satu faktor perusahaan bisa berkembang pesat berasal dari SDM-nya, maka dari itu metode pemilihan SDM yang tepat akan mendukung perkembangan tersebut. Menurut Yunus dan Sukartini (2013: 56) proses rekrutmen pegawai atau karyawan yaitu :

a. Meramalkan jumlah kebutuha pegawai (*forecasting*)

Peramalan yaitu menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan, keterampilan serta lokasi pegawai yang akan dibutuhkan lembaga di masa mendatang guna mencapai tujuan.

b. Melakukan penarikan (*recruitment*)

Penarikan adalah upaya mencari pegawai atau karyawan. Agar calon SDM potensial itu bisa direkrut, maka organisasi atau perusahaan harus membuat penawaran atau iklan yang menarik bagi mereka.

c. Melakukan seleksi (*selection*)

Seleksi adalah menghitung antara potensi yang dimiliki calon pegawai atau karyawan dan konsekuensi calon pekerjaannya, sehingga hasilnya adalah gambaran sukses atau gagalnya calon pegawai dalam bekerja.

Sinambela (2016: 126) memaparkan proses atau tahapan rekrutmen yang terdiri dari empat tahap. Tahapan-tahapan tersebut yaitu :

- a. Memperjelas posisi mana yang harus ditempati melalui perkerutan
- b. Mempersiapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sesuai posisi yang dibutuhkan
- c. Melakukan identifikasi sumber-sumber rekrutmen, yaitu internal atau eksternal
- d. Mencari dan memilih bagaimana cara mengkomunikasikan informasi rekrutmen kepada calon SDM.

Mochamad Iskarim (2017), Proses pelaksanaan rekrutmen terdiri atas beberapa langkah dan beberapa tahapan. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen :

- a. Mengidentifikasi Jabatan yang Kosong dan Beberapa Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan

Proses rekrutmen diadakan sebab adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau perusahaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh adanya pegawai yang dipindahkan, naik jabatan, dipromosikan ke posisi lain, adanya permintaan pengunduran diri, adanya PHK, dan karena pensiun yang direncanakan. Dengan demikian jika dilihat dari

beberapa hal tersebut dan di cocokkan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia yang sudah tersusun, maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang ada dilowongan dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang tersedia. Pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai harus disesuaikan dengan jumlah jabatan yang ada.

b. Menentukan Kandidat yang Tepat Harus Dicari

Ada dua alternatif untuk mencari kandidat sebuah pegawai, yaitu dari lembaga atau perusahaan dan dari luar lembaga atau perusahaan. Jika di ambil dari dalam kebutuhan karyawan untuk memenuhi masa depan telah direncanakan, maka perlu diketahui bagaimana karyawan yang ada saat ini akan di pindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat dicari dari luar lembaga, maka perlu dipertimbangkan dengan cermat dengan metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

c. Memilih Metode Rekrutmen yang Tepat

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipakai oleh sebuah lembaga dalam melakukan sebuah rekrutmen. Metode rekrutmen yang dapat dipakai antara lain sebagai berikut :

- 1) Iklan (*Advertising*) adalah sebuah metode yang efektif untuk penarikan tenaga kerja. Perusahaan akan mmeberitahukan tentang lowongan pekerjaan untuk perusahaan atau lembaga lewat sosial media (internet), papan pengumuman, televise, radio dan surat kabar atau koran (Mochamad Iskarim 2017 : 318).
- 2) *Employee Referrals*. Para tenaga kerja di perusahaan atau lembaga bisa merekomendasikan pencari lowongan pekerjaan kepada departemen personalia. Metode ini memiliki banyak keuntungan, salah satunya perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Meskipun metode ini memiliki keuntungan dan metode yang legal akan tetapi perusahaan harus berhati-hati dalam menggunakan metode tersebut.
- 3) *Walk-ins and Write-ins*, metode ini pelamar pekerjaan akan datang sendiri ke lembaga dan akan mengisi formulir lamaran yang

disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam satu file hingga nanti ada lowongan pekerjaan.

- 4) *Depnakertrans*, yaitu metode penarikan tenaga kerja melalui departmen pemerintahan. Perusahaan atau lembaga dapat menerima dan memanfaatkan para calon pegawai yang dapat rekomendasi dari department tenaga kerja. Oleh karena itu, metode ini merupakan kewajiban sebuah perusahaan dlam rangka membntu program pemerintah untukmenyalurkan penduduk yang sedang mencari kerja dan para pengangguran.

- 5) **Pemanggilan Kandidat yang Memenuhi Persyaratan**

Pada tahap ini perusahaan atau lembaga yang bersangkutan akan melakukan pemanggilan kandidat pelamar kerja yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan administratif yang sesuai dengan kriteria perusahaan. langkah selanjutnya, perusahaan atau lembaga tersebut mengumpulkan berkas-berkas lamaran calon tenaga kerja, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan dan akan diproses dalam tahap seleksi. Metode pemanggilan kandidat ini bisa dilakukan melalui surat balasan yang ditujukan kepada para calon kandidat atau tenaga kerja, melalui telepon, e-mail, dan melalui pengumuman online maupun secara manual ditempel di papan informasi perusahaan atau lembaga.

- 6) **Membuat Penawaran Kerja**

Setelah beberapa proses yang telah dilakukan oleh calon tenaga kerja petugas rekrutmen sudah bisa menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka langkah selanjutnya adalah membuat penawaran kerja. Petugas rekrutmen akan mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi perusahaan. Petugas rekrutmen juga memastikan kapan kandidat akan mulai kerja. Dalam tahap ini yang terpenting adakah petugas rekrutmen harus memeiliki

cadangan tenaga kerja untuk berjaga-jaga kalau kandidat yang peratama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

7) Mulai Bekerja

Setelah menerima penawaran kerja, proses rekrutmen selanjutnya adalah kandidat menerima penawaran kerja (Mochamad Iskarim 2017 : 321). Pada saat kandidat sudah diterima menjadi karyawan, maka karyawan tersebut masih perlu dibantu untuk memahami pekerjaan, dapat bekerja secara optimal, dan bertahan untuk waktu yang lama. Karyawan yang bersangkutan harus di monitor dan dinilai secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas rekrutmen perlu mengkaji ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi pegawai, hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah pegawai diterima bekerja.

Sumual (2013 : 39) memaparkan bahwa rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan strategi rekrutmen

Rencana strategi rekrutmen digali dengan pertanyaan-pertanyaan: dimana organisasi atau perusahaan akan melakukan penarikan SDM, bagaimana upaya melakukan penarikan SDM, kapan memulai penarikan SDM dan mempersiapkan posisi apa saja yang membutuhkan suplai pegawai baru.

2. Pengolahan informasi yang terkumpul dari pelamar

Pelamar telah mengumpulkan informasi atau berbagai persyaratan yang telah diminta oleh organisasi atau perusahaan. Pada selanjutnya, perusahaan melakukan proses seleksi.

3. Penyaringan

Dalam tahap penyaringan ini, inti dari prosesnya ialah calon SDM yang sudah melamar, kemudian dipilah dan dipilih yang mendekati kebutuhan organisasi atau perusahaan.

4. Sumber rekrutmen

Perusahaan menentukan sumber-sumber untuk merekrut SDM. Umumnya dapat melalui internal atau juga eksternal organisasi atau perusahaan.

5. Perencanaan rekrutmen

Perencanaan rekrutmen meliputi upaya-upaya yang lebih mengerucut. Seperti deskripsi pekerjaan maupun spesifikasi pekerjaan.

3. Teknik-Teknik Rekrutmen

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dikenal dengan dua teknik rekrutmen, yaitu sentralisasi dan desentralisasi.

1) Sentralisasi

Pada umumnya organisasi yang besar menggunakan rekrutmen secara sentralisasi, karena dapat menguntungkan terutama dari segi biaya. Sentralisasi rekrutmen dilakukan apabila semua departemen ingin merekrut pegawai kantor dan teknik dalam jumlah yang besar pada tipe pekerjaan yang sama. Teknik ini merupakan sebuah teknik untuk rekrutmen yang mana dikelola oleh satu bagian dalam suatu perusahaan yang didasarkan dari departemen itu sendiri. Biasanya dilihat dari segi managementnya, namun bagi beberapa perusahaan teknik ini dinilai kurang begitu efektif. Hal tersebut karena memiliki beberapa kendala seperti tidak memiliki kontrol dan juga kendali dari rekrut ini.

Dengan demikian mungkin saja nantinya tidak sesuai dengan kebutuhan dari pada departemen atau bagian tersebut. Jika rekrutmen disentralisasikan, instansi yang mengelola Sumber Daya Manusia itu bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan di waktu yang akan datang. (Farida Ekmi, 2018 : 22).

2) Desentralisasi

Desentralisasi dilakukan kalau jumlah pegawai yang ingin diterima lebih sedikit, terbatas dan masing-masing departemen menginginkan pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya. Dunette & Hough (1998), Teknik ini merupakan teknik dalam merekrut calon tenaga kerja yang mana pengelolaannya diserahkan kepada masing – masing dari departemen yang membutuhkan tenaga kerja. Teknik ini sendiri memiliki tujuan untuk bisa mendapatkan calon tenaga kerja yang professional dan sesuai dengan standar bagian masing-masing.

Untuk beberapa perusahaan beranggapan bahwa teknik ini cukup efektif untuk dilakukan hal tersebut karena nantinya setiap bagian yang membutuhkan tenaga kerja akan dapat menilai setiap pelamar kerja tersebut dan bisa disesuaikan dengan kebutuhan dari suatu departemen tersebut. Namun teknik ini juga memiliki beberapa kendala seperti pihak dari pusat tidak memiliki kontrol dari teknik ini sehingga pihak pusat tidak tahu menahu mengenai pelamar kerja tersebut.

4. Metode-Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Metode rekrutmen adalah pendekatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan selaku pihak yang membutuhkan suplai SDM untuk menentukan darimana SDM akan didapat, sehingga hal ini menentukan sumber-sumber yang akan dipilih. Metode rekrutmen terdapat dua jenis, yakni metode terbuka dan metode tertutup atau bisa disebut external dan internal. Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/ perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada.

Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Schuer & Jakson, 1996 : 232).

a. Metode Rekrutmen dengan Sumber Internal

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Schuer & Jakson, 1996 : 232) Beberapa alternatif perekrutan dengan sumber internal organisasi melalui :

1) Promosi

Perekrutan internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

2) Transfer/Rotasi

Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan berifat horizontal (rotasi).

3) Pengkaryaan Kembali

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong.

4) Kelompok Pekerja Sementara / Kontrak Kerja

Kelompok pekerja sementara (temporer) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

b. Metode Rekrutmen dengan Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti :

- a) Lembaga pendidikan
- b) Teman/anggota keluarga karyawan
- c) Lamaran terdahulu yang telah masuk
- d) Agen tenaga kerja
- e) Karyawan perusahaan lain
- f) Asosiasi profesi
- g) Out sourcing (Masram & Mu'ah 2017 : 27)

Suhariadi (2013: 76-77) Menurut beliau, metode rekrutmen internal adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengisi pos-pos kerja yang kosong, namun SDM yang diambil berasal dari dalam perusahaan yang tidak lain adalah karyawan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Teknik turunan dari metode internal ini antara lain adalah job posting dan job bidding.

Job posting adalah pemberitahuan kepada SDM yang ada bahwa ada pos-pos kerja tertentu yang kosong, sehingga harus diisi oleh orang-orang pilihan tertentu. Sedangkan, job bidding sama dengan job posting, namun perbedaannya adalah tidak ditentukannya orang pilihan, sehingga SDM internal yang merasa memenuhi kualifikasi

yang ditentukan, untuk mengajukan lamaran pada pos kerja yang kosong tersebut. Kemudian, metode eksternal adalah kebalikan dari metode internal, yakni sebuah pendekatan dengan jalan memilih calon pelamar yang akan menjadi SDM, berasal dari luar perusahaan. Terdapat kondisi-kondisi tertentu, sehingga organisasi atau perusahaan melakukan metode eksternal, antara lain :

1. Diperuntukan mengisi level bawah
2. Menginginkan sebuah keterampilan tertentu, yang tidak dimiliki oleh SDM internal
3. Ingin mendapat suntikan gagasan-gagasan baru yang segar.

Terdapat beberapa teknik yang bercorak metode eksternal antara lain :

1. Pemasangan iklan atau job advertisements
2. Melalui perusahaan agensi atau employment and recruitment agencies
3. Mendatangi lembaga-lembaga pendidikan. Misalnya, universitas atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
4. Membuka bursa kerja atau job fair

Menurut Muhdar HM (2020 : 112), Metode rekrutmen atau metode penarikan karyawan baru dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang yang dipilih saja. Dampaknya, lamaran yang masuk akan sedikit dan menyebabkan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.

2. Metode Tertutup

Dengan metode ini ketika penarikan atau proses rekrutmennya diumumkan secara luas ke masyarakat seperti memasang iklan pada media massa, media cetak atau media elektronik maka harapannya lamarannya akan banyak yang masuk dan berkesempatan besar untuk mendapat karyawan yang memenuhi syarat.

Disisi lain, Dewi (2017) menegmukakan bahwa metode rekrutmen terdapat dua jenis, yakni metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka adalah upaya menginformasikan lowongan kepada khalayak umum dengan media publikasi misalnya media sosial, media cetak maupun situs-situs tertentu. Motivasi diadopsinya metode terbuka ini umumnya adalah untuk menciptakan banyak kemungkinan mendapat sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi tertentu. Sedangkan, metode tertutup adalah upaya menginformasikan lowongan namun kepada tenaga kerja yang sudah ada di dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini lazim sebagai upaya promosi kepada SDM yang dinilai mampu dan terpercaya. Motivasi dari diadopsinya metode tertutup ini umumnya untuk menekan biaya rekrutmen.

Rivai (2004: 163) Rekrutmen terbuka ini merupakan system mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Juga dapat melalui Perbuatan Pekerja (Departing Employoyees) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbuatan pekerja untuk suatu jabatan dari suatu unit kerja lain. Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai suatu proses satu arah (one-way process) sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon-calon karyawan. Pendekatan ini dapat disebut sebagai teori rekrutmen “pencarian” (prospecting theory of recruitmen).

Bagaimanapun, dalam praktiknya, calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana halnya organisasi mencari mereka. Pandangan ini, yang disebut dengan teori rekrutmen “pasangan” (mating theory of recruitment), terkesan lebih realistic. Keberhasilan rekrutmen (dari perspektif organisasi) dan keberhasilan pencarian pekerjaan (dari perspektif calon karyawan) keduanya secara kritis

tergantung pada penentuan waktunya. Manakala terdapat kecocokan antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya dalam keadaan matang untuk bertemu. Agar keberhasilan pencarian organisasi dan pelamar benar-benar bertemu, tiga kondisi lainnya haruslah terpenuhi.

Haruslah terdapat media komunikasi yang lazim (misalnya, organisasi mengiklankan lowongan yang dibaca oleh pelamar), pelamar memandang adanya kecocokan antara karakteristik pribadinya dan persyaratan pekerjaan organisasi, dan pelamar mestilah termotivasi untuk melamar. Perencanaan rekrutmen yang komprehensif haruslah memperhatikan hal-hal ini. Aktivitas-aktivitas perekrutan tidak akan terjadi sampai seseorang dalam organisasi telah memutuskan karyawan-karyawan seperti apa yang dibutuhkan dan berapa banyak jumlahnya.

Berdasarkan penjelasan beberapa para ahli di atas, disitu terdapat perbedaan istilah yaitu antara metode terbuka dan metode tertutup, dengan metode eksternal dan metode internal. Tetapi, jika ditelaah secara substansial, maka memiliki kesamaan pada pemilihan sumber dan pemilihan tekniknya.

B. Konsep tentang BAZNAS

1. Pengertian BAZNAS

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkn zakat, infak, dan sedekah pada tingkat nasional. Lahirnya pertauran Badan Amil Zakat Nasional Nomor 1 Tahun 2016 tentang pengelolaan zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional.

Dalam undang-undang tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah yang nonstruktural yang bersifat mandiri dan

bertanggungjawab. Setelah terbitnya Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 1 Tahun 2016 tentang pengelolaan zakat, secara praktis, otoritas tunggal pengelolaan zakat nasional hanya dipegang oleh BAZNAS. Masyarakat boleh melakukan pengelolaan zakat asalkan mendapat izin dari pemerintah, dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, BAZNAS memiliki tugas dan fungsi, yaitu mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat yang di kumpulkan oleh umat Islam. Objek yang menjadi sasaran dalam penerimaan dan pengumpulan oleh Badan Amil selain zakat terdapat pula infak dan sedekah. Salah satu cara untuk menekan angka kemiskinan, masyarakat muslim ingin memanfaatkan dana zakat. Usaha dalam menanggulangi problem kemiskinan ini, bukanlah suatu hal yang mengada-ada, temporer, setengah hati, atau bahkan hanya sekedar mencari perhatian. Pengurangan angka kemiskinan, bagi Islam, justru menjadi asas yang khas dan sendi-sendi yang kokoh. Hal ini dibuktikan dengan zakat yang telah dijadikan oleh Allah SWT. sebagai sumber jaminan hak-hak orang-orang fakir dan miskin itu sebagai bagian dari salah satu rukun Islam (Andi Soemitra 2009 : 407).

2. Peran BAZNAS

- 1) Mengarahkan masyarakat mencapai kesejahteraan, baik fisik maupun nonfisik melalui pendayagunaan zakat.
- 2) Meningkatkan status mustahik menjadi muzaki melalui pemulihan, meningkatkan kualitas SDM, dan pengembangan ekonomi masyarakat.
- 3) Menjangkau muzaki dan mustahik seluas-luasnya.
- 4) Memperkuat jaringan antar organisasi pengelola zakat (Departemen RI 2012 : 31).

BAB III

GAMBARAN UMUM TENTANG BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KABUPATEN SEMARANG

A. Gambaran Umum BAZNAS

1. Sejarah Berdirinya BAZNAS Kabupaten Semarang

Zakat merupakan satu-satunya ibadah dalam syariat Islam yang secara eksplisit dinyatakan ada tugasnya. Zakat memiliki posisi dan kedudukan yang sangat strategis dalam membangun kesejahteraan, mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan ekonomi masyarakat, pengumpulan dan penyalurannya hendaklah dikelola secara amanah, transparan dan profesional.

Berangkat dari hal tersebut, maka pada hari Selasa, tanggal 1 Nopember 1988 beberapa tokoh agama dan pemerintah Kabupaten Semarang yang diantaranya adalah Drs. Hartomo, Drs. H. Mochammad Amin Hambali, K.H. Dimiyati, Drs. Supono, Drs. Sriyanto, Drs. Abdul Kholik Rifa'i, Bapak Djoko Sardjono dan bapak Sukaimi sepakat untuk mendirikan "Yayasan Amal Zakat Infaq dan Shadaqah" (YAZIS) yang dituangkan dalam Akta pendirian Nomor 1 dikantor Notaris Achmad Dimiyati S.H., yang berkedudukan di Ambarawa, Kabupaten Semarang. Yang kemudian didaftarkan/ diregister umum Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kabupaten Semarang pada hari Sabtu, tanggal 12 Nopember 1988, dengan nomor registrasi : 4.1.03/ AN/ XI/ 1988. Untuk pertama kalinya, pengurus yayasan YAZIS adalah sebagai berikut : Ketua Umum : Drs. Hartomo (Bupati Kabupaten Semarang), Ketua I: Drs. H. Mochammad Amin Hambali, Ketua II: K.H. Dimiyati, Ketua III : Drs. Supono, Sekretaris I: Drs. Sriyanto, Sekretaris II : Drs. Abdul Kholik Rifa'I, Bendahara I: Djoko Sardjono, Bendahara II: Sukaimi, Anggota Biro Perencanaan: Drs. Bintoro, Ir. Bambang Prijatmoko, Mochammad Sumadil, SH, Biro Pengumpulan : dr. H. Samrudin Yusuf, Mochammad Amin Syamsuri, BA,

H. Mursyod Hidayat, Biro Pendayagunaan: Drs. Kartono, Kyai Mubasyir, H. makin Basri, BA.

Selanjutnya, agar pengelolaan YAZIS lebih berdaya dan berhasilguna bagi terwujudnya kesejahteraan umat Islam di Wilayah Kabupaten Semarang. Maka YAZIS bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Semarang yang ditetapkan dalam Keputusan Bersama antara Bupati Semarang dan YAZIS Nomor 450/ 62/ 1992 dan 22/ YAZIS/ I/ 92 tentang Pengumpulan dan Pendayagunaan Amal, Zakat, Infaq dan Shodaqoh Umat Islam pada tanggal 20 Januari 1992. Menindaklanjuti Keputusan bersama tersebut diatas dan guna menjamin kelancaran dan ketertiban pengumpulan dan pendayagunaan amal, zakat, infaq dan shadaqah umat Islam di Kabupaten Semarang, maka YAZIS Kabupaten Semarang mengeluarkan Surat Keputusan nomor : 24/ YAZIS/ II/ 1992 tentang Pengumpulan dan Pendayagunaan Amal, Zakat, Infaq dan Shadaqah, yang ditandatangani pada hari Selasa Pon tanggal 04 Februari 1992 oleh Ketua I dan Sekretaris I YAZIS Kabupaten Semarang dan disetujui oleh Bupati Semarang, Drs. Hartomo. Adapun tugas dari YAZIS adalah sebagai berikut :

- a) Menghimpun amal dari umat Islam.
- b) Menyalurkan amal kepada yang berhak menerima
- c) Mengadakan Sarasehan Ulama dan Umaro' setiap 35 hari sekali/ selapanan.

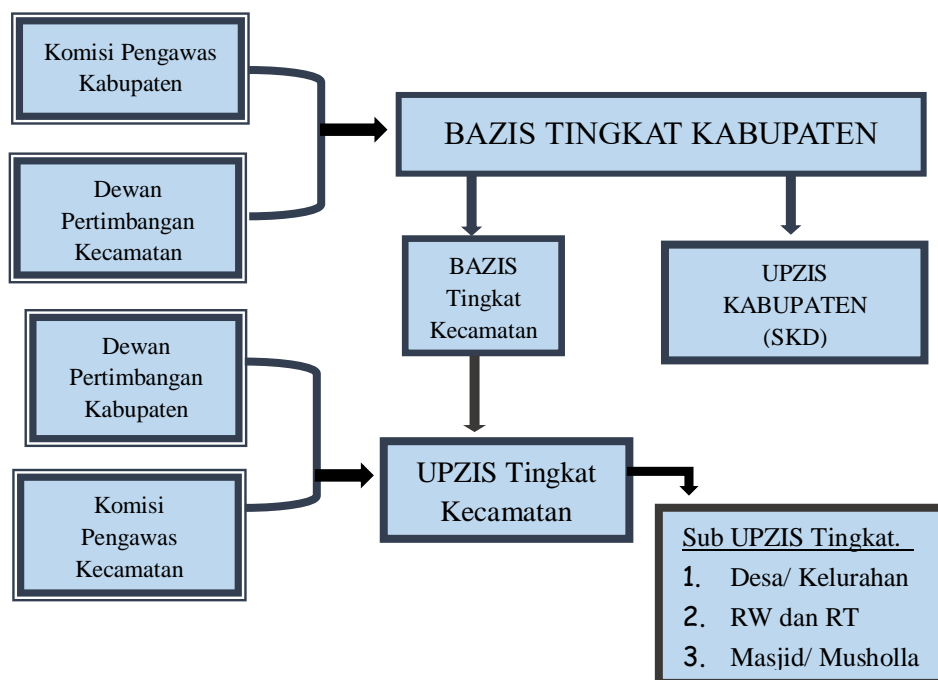
Dana amal yang terhimpun disalurkan untuk melaksanakan dan atau membantu kegiatan umat Islam dalam bidang : Pendidikan, Tempat Ibadah, dakwah, Penerbitan, Penelitian, kesehatan/ Rumah Sakit, Panti Sosial, Santunan Pada Fakir Miskin dan Usaha – Usaha Produktif. YAZIS sudah berjalan selama 20 tahun, kemudian pada tahun 2008 diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 04 tahun 2008 tentang Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah. Dasar diterbitkannya Peraturan Daerah tersebut diatas adalah Undang-Undang No 38 tahun 1999 Tentang

Pengelolaan Zakat. Selanjutnya diterbitkan Peraturan Bupati Semarang yang mengatur teknis pelaksanaan peraturan daerah tersebut diatas. Adapun Peraturan Bupati tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Peraturan Bupati Semarang No 66 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tugas Pokok Fungsi Serta Uraian Tugas BAZIS.
- b) Peraturan Bupati Semarang No 67 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pengelolaan keuangan BAZIS Kabupaten Semarang.
- c) Peraturan Bupati Semarang No 68 Tahun 2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengumpulan dan Pendayagunaan Zakat, Infaq dan Shadaqah BAZIS Kabupaten Semarang.

Bagan 3.1

Koordinasi Tingkat Kabupaten



Keputusan Bupati Semarang No. 451.12/0471/2008 tentang pembentukan pengurus Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shodaqah (BAZIS) tingkat kabupaten semarang periode 2008-2011. Pengurus BAZIS Tingkat Kabupaten Semarang Periode 2008- 2011 terdiri dari Dewan Pertimbangan, sebagai Ketua: Bupati Semarang, Wakil Ketua: Ketua DPRD Kabupaten Semarang, Sekretaris: Kabag Sosial Setda, Wakil Sekretaris: H. Sugiyanto, SPd., Anggota: KH. Fatkhur Rohman, Drs. H. Mafruchin Ismail, SH., Drs. H. Muhtar Mag., KH.

Nurchasan Ibrahim, KH. Achmad Fauzan. Komisi Pengawas sebagai Ketua: Wakil Bupati Semarang, Wakil Ketua: Ketua Komisi D DPRD Kabupaten Semarang, Sekretaris: Kabag Hukum Setda, Wakil Sekretaris: Drs. H. Tugiman, Anggota: KH. Muhadi Al Hafidz, Drs. H. Syamani, H. Mastur Irfan, BA, Drs H. Ahsin Ma'ruf, M. Sholahudin.

Badan Pelaksana meliputi Ketua: Sekretaris Daerah Kabupaten Semarang, Wakil Ketua I : Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Semarang, Wakil Ketua II : Drs. H. Zaenal Abidin, Sekretaris: Gara Zawa Departemen Agama Kabupaten Semarang, Wakil Sekretaris I: Kasubag APK Bagian Sosial setda kabupaten Semarang, Wakil sekretaris II: Nur edi Susilo, S.Ag, Bendahara: Kepala BPD Cabang Ungaran, Seksi Pengumpulan Ketua: H. Ahmad Toha, SH, MM, Anggota: Lutfi Kirom Azzumaro, SH.I, Muhammad Syukri, Muchammad Machsunuddin, Muhammad Syarful Anam, Seksi Pendistribusian Ketua: Drs H. Abdul Kholiq Rifai, Anggota: Khoerur Rozak, SPdI, Heru Mulyanto, Imam Nur Ikhsan, Muhamad Muntaha, AMd, Seksi Pendayagunaan Ketua: H. Muhammad Soleh Miyanto, Anggota: Ali Ahsan, ST, MT, Bambang Setia Budi, SH, Muhammad Maksum, SPdI, Indra Arif Uritno, Seksi Pengembangan Ketua: Drs. H. Saliliminudin, Anggota: Mualim, S.Ag, Muhammad Asrofik, Marhani, S.SosI, Sodri Said.

Kemudian periode selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Bupati Semarang No. 451/0353/2013 tentang pembentukan pengurus Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shodaqah (BAZIS) tingkat kabupaten semarang periode 2013-2016 mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

- a. Dewan pertimbangan bertugas memberikan pertimbangan kepada Badan Pelaksana baik diminta maupun tidak dalam pelaksanaan tugas organisasi
- b. Komisi pengawas bertugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas Badan Pelaksana serta

menunjuk akuntan public untuk melakukan audit pengelolaan keuangan zakat, infaq, dan shadaqah

- c. Badan pelaksanaan bertugas :
 1. Menyelenggarakan tugas administrasi dan teknis pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqah.
 2. Mengumpulkan dan mengolah data yang diperlukan untuk menyusun rencana pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah.
 3. Menyelenggarakan tugas penelitian, pengembangan, komunikasi, informasi, sosialisasi dan edukasi pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah.
 4. Membentuk dan mengukuhkan Unit Pengumpul Zakat Infaq dan Shadaqoh (UPZIS) sesuai wilayah operasionalnya.

Susunan Pengurus Badan Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh kabupaten semarang tahun 2013-2016 yaitu sebagai berikut : Dewan Pertimbangan, sebagai Ketua : Bupati Semarang, Wakil Ketua : Ketua DPRD Kabupaten Semarang, Sekretaris : Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat SETDA Kabupaten Semarang, Wakil Sekretaris : Drg. H. Saifuddin Ali Anwar, SKM. Anggota : KH. Tadzkir Mansur, KH Imam Muhadi Al Hafidz, KH Fatkhurrohman, H. Ahmad Thoha SH. MM, Drs. H. Mukadi. Komisi Pengawas sebagai Ketua : Wakil Bupati Semarang, Wakil Ketua : Ketua Pengadilan Agama Kupaten Semarang, Sekretaris : Kepala Bagian Hukum SETDA Kabupaten Semarang, Wakil Sekretaris : Drs. Matori, M.Pd. Anggota : Drs. H. Miftahuddin, SH, Drs. H. Syamani, MM, Drs. H. Tugiman, Abdullah Maskur, SE, M.Si, Drs. Ahsin Makruf.

Badan Pelaksana sebagai Ketua : Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, Wakil Ketua I : Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten, Wakil Ketua II : Drs. H. Munasir, MM, Sekretaris : Penyelenggaraan Zakat Wakaf Kantor Kementrian Agama Kabupaten Semarang, Wakil Sekretaris I : Kepala subbagian Bina Sosial pada Bagian Kesejahteraan Rakyat SETDA Kabupaten Semarang, Wakil Sekretaris II : Ahmad Mujahidin, Bendahara : H. Dr. Zahrul Faisal S.Ag, SH, M.Si, Wakil Bendahara : Moh Edy Sukarno, S.STP, MM.

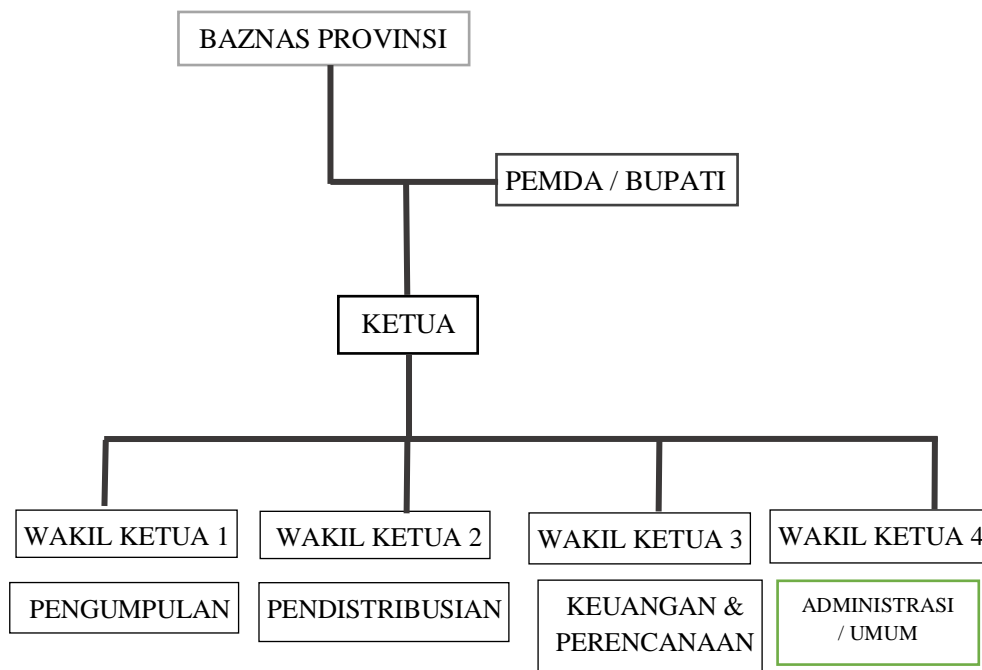
Seksi-Seksi : Seksi Pengumpulan sebagai Ketua : Ir. H. Arif Sunandar, Anggota : Mohamad Solichin, S.Ag M.si, M.Taufiqrohman, S.Ag M.si, H. Subagiyo Santosi, Spd S.Pd.I, M.Pd. Seksi Pendistribusian sebagai Ketua : Drs. H. Kholiq Rifai, Anggota : H. Sugiyanto, Nur Edi Susilo, S.Ag. M.Si, Hj. Atiyah, S.Ag. Seksi Pendayagunaan sebagai Ketua : Drs. Muslich. Anggota : H. Fahrur Rozi, S.Ag, Asri Nurhayati, SH, Drs. H. Idi Joko Subono M.Si. Seksi Pengembangan sebagai Ketua : Drs. H. Saliminudin, MM. Anggota : H. Haryanto, S.Ag, Drs. Adi Prasetyo, H. Khozin Jami'

Maka dapat disimpulkan bahwa di Kabupaten Semarang telah berdiri YAZIS pada tahun 1988 kemudian berubah menjadi BAZIS tahun 2008 maka setelah dikeluarkan PP RI No14 tahun 2014 menunjang pelaksanaan UU No 23 tahun 2011 BAZIS berubah nama menjadi BAZNAS Sesuai dengan SK di atas No. D.J 11/568 tahun 2014 tanggal 5 Juni 2014 dikeluarkan pembentukannya sebagai BAZNAS Kabupaten.

2. Struktur Kepengurusan Pada BAZNAS Kabupaten Semarang

Bagan 3.2

Struktur Kepengurusan



Pengurus & Karyawan BAZNAS Kabupaten Semarang Periode 2017 - 2022

Tabel 2.1

Jabatan dan Bagian Pegawai Baznas Kabupaten Semarang

Nama	Jabatan	Nama Bagian
Drs. H. Munashir, MM	Ketua BAZNAS	
Ir. H. Arif Sunandar	Wakil Ketua I	Pengumpulan
Drs. H. Abdul Kholik Rifa'i	Wakil Ketua II	Pendistribusian&Pendayagunaan
Imamul Huda, S,Pd.I, M, Pd. I	Wakil Ketua III	Keuangan,Perencanaan& Pelaporan
Drs. H Salimudin, MM	Wakil Ketua IV	Administrasi, SDM &Umum
Marhani, S.Sos	Staf	Pengumpulan
Muhammad Asrofik	Staf	Pengumpulan
Muhammad Muntaha S.Pd. I	Staf	Pengumpulan
Sodri Said, S.Pd. I	Staf	Pendistribusian&Pendayagunaan
Muhammad Syarful Anam, S.Ag	Staf	Pendistribusian&Pendayagunaan
Muhammad Machsunudin	Staf	Pendistribusian&Pendayagunaan
Bambang Setiabudi, SH	Staf	Keuangan,Perencanaan dan Pelaporan

Choirur Rozak, S.Pd. I	Staf	Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
Imam Nur Ikhsan, S. Mn	Staf	Administrasi, SDM & Umum
Nur Kholid Ghulam Ahmad	Staf	Administrasi, SDM & Umum
Muhammad Imam Khanafi	Staf	Administrasi, SDM & Umum
Slamet Muhtarom	Staf	Administrasi, SDM & Umum

Sumber: Wawancara Pegawai BAZNAS Kabupaten Semarang

3. Fasilitas Sarana Prasarana BAZNAS Kabupaten Semarang

Tabel 2.2

Fasilitas Sarana Prasarana

No	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Tahun	Keterangan
1	Kantor	1	unit	2008	
2	Aula Pertemuan	1	unit	2018	
3	Mobil				
	a. Minibus Toyota (H-1051-CC)	1	unit	2015	Hadiah dari Bank Jateng Cabang Ungaran
	b. Minibus Toyota (H-9503-SL)	1	unit	2017	Pinjam Pakai Pemda (Kijang Biru)
	c. Ransus Ambulance Isuzu (H-8128-XC)	1	unit	2017	Pinjam dan Pakai Pemda

	d. Ransus Ambulance Isuzu (H 9595 C)	1	unit	2015	Pinjam dan pakai Pemda(Di UPZIS Kecamatan Kaliwungu)
	e. Ransus Ambulance Toyota (H-8189-BC)	1	unit	2015	Milik Aset Sendiri Hillux)
	f. Ransus Ambulance Toyota (H 9591 CC)	1	unit	2010	Pinjam dan Pakai Pemda(Di UPZIS Getasan)
	g. Ransus Ambulance Suzuki	1	unit	2017	MilikAset Sendiri (APV)
4	SPM Honda	1	unit	2008	YAZIS
5	Meja	27	buah	2012	
6	Kursi	89	buah	2013	
7	Almari	10	buah	2015	
8	Printer EPSON L3110	1	unit	2018	
9	Printer EPSON L310	1	unit	2017	
10	Printer EPSON L1300	1	unit	2021	
11	CPU	4	unit	2013	
12	Laptop	2	unit	2015	
13	Keyboard	4	buah	2015	
14	Monitor	4	buah	2018	
15	TV	2	buah	2019	

16	Kipas Angin	4	buah	2018	
17	Lambang Kesetiaan Negara	9	buah	2014	
18	AC	6	unit	2014	
19	Papan Informasi	7	buah	2015	
20	Speaker Aktif	1	buah	2014	
21	Alat Laminating	1	buah	2014	
22	Container Estima	2	buah	2017	
23	Letter File	68	buah	2017	
24	Meja Komputer	1	buah	2015	
25	Telephone	2	buah	2015	
26	Jam Dinding	3	buah	2017	
27	Kaligrafi	1	buah	2012	
28	Diesel	1	buah	2014	
29	Sound Sistem	2	buah	2014	
30	Dispenser	1	buah	2020	
31	Magic com	1	buah	2020	
32	Piring + mangkok	35	buah	2020	
33	Gelas	40	buah	2020	
34	Kompur Gas	1	buah	2020	
35	Tabung Gas 12 kg	1	buah	2020	

36	Alat Cuci Mobil	1	buah	2019	
37	Penghisap Debu	1	buah	2019	
38	Alat Tensi Darah	1	buah	2020	
39	Tabung Oksigen	1	buah	2019	
40	Ember & tong plastik kran	2	buah	2020	
41	Kamera	1	buah	2015	
42	Washtafel	1	buah	2019	
43	Kamera CCTV	4	buah	2021	
44	DVR (Recorder CCTV)	1	buah	2021	
45	Tripod Kamera	1	buah	2021	
46	Monitor CCTV	1	buah	2021	

Sumber: Arsip BAZNAS Kabupaten Semarang

4. Kegiatan di BAZNAS Kabupaten Semarang

- a. Baznas Serahkan Bantuan Vacuum Cleaner Saat Acara Tarhim 1443H

Gambar 1.3

Penyerahan Vacum Cleaner



Bupati Semarang H. Ngesti Nugraha didampingi Kakankemenag (Kepala Kantor Kementerian Agama) H. Nurudin menyerahkan bantuan dari Baznas berupa vacuum cleaner kepada takmir masjid Al Ikhlas. Pemberian vacum cleaner bertujuan untuk memudahkan takmir masjid dalam membersihkan lantai dan juga untuk mempercepat pembersihan supaya lebih efektif. Pemberian vacum cleaner ini dilaksanakan saat acara Tarawaih Silaturahmi Tingkat Kabupaten Semarang di Masjid Al Ikhlas, Dusun Medayu Desa Medayu Kecamatan Suruh, Selasa (5/4/2022) malam. Kegiatan tersebut juga dihadiri jajaran Forum Koordinasi Pimpinan Daerah (Forkopimda) Kabupaten Semarang.

b. Penyerahan Bantuan Bedah Rumah Warga Baran

Gambar 1.2

Penyerahan Bantuan Bedah Rumah



Ketua Baznas Kabupaten Semarang H. Munashir didampingi Camat Ambarawa Suharnoto serta Ketua UPZIS Kecamatan Ambarawa H. Sunarto menyerahkan bantuan bedah rumah kepada Bapak Asrokib, warga Baran Gunung Kelurahan Baran Kecamatan Ambarawa, Senin (11/4/2022). Turut menyaksikan Danramil Ambarawa Kapten Inf Sofyan Amiruddin. Dalam kesempatan tersebut juga diserahkan bantuan dari Upzis Kecamatan Ambarawa.

c. Penyerahan Pentasyarufan Amal Ramadhan 1443 H

Gambar 1.3

Penyerahan pentasyarufan



Wakil Ketua I Baznas Kabupaten Semarang H. Arif Sunandar didampingi Wakil Ketua II H. Kholiq Rifai menyerahkan pentasyarufan ZIS kepada Ketua UPZ Kejaksaan Negeri Ambarawa H Hamid saat acara Pentasyarufan Bulan Amal Ramadhan 1443 Hijriyah di aula Kantor Baznas, Ungaran, Kamis (21/4/2022). Penyaluran pentasyarufan ZIS kali ini melalui Unit Pengumpul Zakat (UPZ) OPD maupun UPZ Instansi Vertikal

d. Bantuan Kabupaten Semarang Taqwa

Gambar 1.4

Bantuan Semarang Takwa



Ketua Baznas Kabupaten Semarang Drs. H. Munashir menyerahkan bantuan pembangunan kepada TPQ Al Muayyad, yang terletak di Dusun Sidorejo Desa Ngropoh, Kecamatan Bergas, Rabu (2/2/2022). Turut mendampingi Kepala KUA Kecamatan Bergas H. Hafidz Amirudin.

e. Bantuan Kabupaten Semarang Cerdas

Gambar 1.5

Penyerahan Bantuan



Ketua Baznas Kabupaten Semarang Drs. H.Munashir menyerahkan bantuan pembangunan kepada MI Lerep Ungaran Barat, Rabu (2/2/2022)

f. Baznas Bantu Renovasi 43 Warung Sawah Asinan Bawen

Gambar 1.6

Penyerahan Bantuan



Ketua Baznas Kabupaten Semarang Drs. H. Munashir memberikan bantuan sebesar Rp 81,5 juta untuk 43 pemilik Warung Kuliner Sawahan Asinan melalui Kades Asinan Kecamatan Bawen Turchamun, Kamis (17/2/2022) siang. Bantuan tersebut berasal dari Program Pemberdayaan Baznas, Kabupaten Semarang Makmur

(Sumber dari arsip Baznas Kabupaten Semarang, diambil pada tanggal 25 Juli 2022)

5. Proses Rekrutmen di BAZNAS kabupaten Semarang

Proses rekrutmen memiliki tahapan-tahapan dan beberapa serangkaian kegiatan tergantung masing-masing lembaga. BAZNAS Kabupaten Semarang sendiri melakukan proses rekrutmen dengan beberapa tahapan. Sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan yaitu (pada 13 Juli 2022) yaitu bahwa BAZNAS itu dibentuk oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang dan untuk merekrut pegawainya direkrut oleh Pemerintah Daerah sendiri dan tentunya dengan beberapa tahapan. Proses rekrutmen karyawan BAZNAS meliputi lima hal. Pertama adalah mengumumkan dibukanya rekrutmen. Kedua, adalah mempersiapkan dan menyusun kualifikasi serta persyaratan. Ketiga, melakukan seleksi oleh Tim Konsultan Independen. Kelima adalah masa pendidikan dan pelatihan. Dan terakhir adalah masa penempatan.

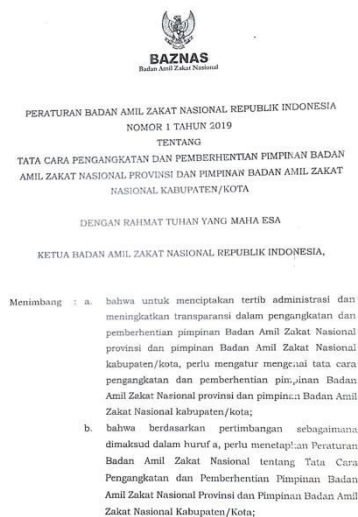
Secara umum, kebijakan rekrutmen diputuskan dan dilaksanakan secara terpusat oleh BAZNAS Pusat dan kemudian diserahkan kepada Pemerintah Daerah / Bupati. Jadi kantor cabang tidak berwenang untuk melakukan rekrutmen pegawai. Kantor cabang hanya menerima SDM yang sebelumnya sudah mengikuti rangkaian tes dan dinyatakan lolos. Adapun, uraian proses rekrutmen akan dijelaskan pada poin-poin penjelasan berikut :

1) Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Sebelum menjadi sebuah kebijakan teknis, BAZNAS Kabupaten Semarang yang sebelumnya bernama BAZIS terlebih dahulu

melakukan analisis kebutuhan SDM. Misalnya, ada berapa kuantitas yang dibutuhkan, serta posisi apa saja yang memerlukan suplai SDM. Dan kemudian Pemerintah Daerah akan membentuk tim yang khusus menangani persoalan rekrutmen yang dinamakan dengan “panitia rekrutmen” dan diketuai oleh Ketua Sekda (Sekretaris Daerah)

- 2) Mempersiapkan dan Menyusun, Kualifikasi dan Persyaratan
Setelah diputuskan bahwa akan dilakukan rekrutmen, Pemda segera mempersiapkan dan menyusun kualifikasi serta persyaratan. Kriteria seperti apa yang dibutuhkan oleh BAZNAS dan apa persyaratannya.



Adapun persyaratannya adalah :

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Beragama Islam
- c. Bertaqwa kepada Allah SWT
- d. Nerakhlak mulia
- e. Berusia paling sedikit 40 tahun
- f. Sehat jasmani dan rohani
- g. Tidak menjadi anggota partai politik
- h. Tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis
- i. Tidak terlibat organisasi terlarang
- j. Memiliki kompetensi dibidang pengelolaan zakat

- k. Bersedia untuk bekerja paruh waktu
 - l. Pendidikan terakhir paling rendah SMA/SMK/MA atau sederajat
- Adapun kriteria yang dibutuhkan adalah :
- a. Memiliki ilmu agama terutama dibidang pengelolaan zakat
 - b. Bisa membaca al-qur'an
 - c. Berwawasan luas
 - d. Pandai berkomunikasi
 - e. Memiliki sifat rasional, paham ilmu pengetahuan dan teknologi, aktif, kreatif, disiplin, visioner dan profesional
 - f. Memiliki pemahaman bahwa kerja diniatkan sebagai ibadah
 - g. Siap ditempatkan dibagia manapun

Hal ini dilakukan, agar calon SDM dapat memahami kebutuhan perusahaan atau organisasi yang umumnya dikomunikasikan dalam bentuk surat kabar yang disebar ke semua media.

3) Merilis Pengumuman Rekrutmen

Pengumuman rekrutmen dirilis oleh edia massa cetak maupun elektronik

4) Melakukan Seleksi SDM

Dari panitia Pemerintah daerah sendirilah yang menyeleksi pelamar kerja. Seleksi SDM untuk BAZNAS dilakukan dengan cara tes tertulis dan juga tes wawancara. Adapun tesnya terdiri dari tes pengetahuan umum, tes psikologi, psikotes, tes seputar Badan Amil Zakat, keagamaan, tes baca al quran dan juga wawancara. Adapun tesnya dilaksanakan di kantor kemenag Kabupaten Semarang yang dimulai dari pukul 08.00 sampai pukul 14.00. kemudian pada pukul 15.00 barulah dilaksanakan tes wawancara. Pada saat itu perbandingan antara yang melamar dan yang diterima memang sangat jauh. Yaitu ada sekitar 90 pelamar kerja dan hanya 12 - 13 orang saja yang diterima.

Adapun untuk soalnya kurang lebih seperti ini :

Berilah tanda (x) atau lingkaran pada salah satu huruf a, b, c atau d yang paling benar pada lembar soal yang tersedia.

1. Orang yang berjihad di jalan Allah disebut:
 - a. Jihadah
 - b. Jihadah
 - c. Mujahid
 - d. Syahidah
2. Diyat memiliki arti:
 - a. Hadiah
 - b. Ganti rugi
 - c. Denda
 - d. Unifikasi
3. Zakat merupakan salah satu dari:
 - a. Rukun iman
 - b. Rukun ibadah
 - c. Rukun Islam
 - d. Rukun Kifayah
4. Zakat secara etimologi mempunyai arti:
 - a. Kayu dan berada
 - b. Berkembang dan berkah
 - c. Memiliki dan punya
 - d. Menyantuni dan menolong
5. Syarat utama melaksanakan zakat:
 - a. Harus laki-laki
 - b. Harus perempuan
 - c. Taqwa
 - d. Beragama Islam
6. Hewan ternak dinamakan:
 - a. al-an'am
 - b. al-kahfi
 - c. as-sa'hibi
 - d. as-salbi
7. Surat al-Taubah ayat ke-60 sebutkan orang-orang yang berhak menerima zakat fitrah yang berjumlah:
 - a. 4 kelompok/*ashnaf*
 - b. 8 kelompok/*ashnaf*
 - c. 5 kelompok/*ashnaf*
 - d. 9 kelompok/*ashnaf*
8. Orang yang tidak memiliki harta sama sekali disebut:
 - a. Miskin
 - b. Fakir
 - c. Melarat
 - d. Dimafla

5) Pendidikan dan Pelatihan oleh BAZNAS Kantor Pusat

Setelah Pemerintah Daerah menyerahkan hasil kelulusan seleksinya, BAZNAS kantor pusat mendistribusikan tenaga kerja tersebut, kepada kantor cabang BAZNAS Kabupaten Semarang. pelatihan atau training diberikan jika karyawan sudah menempati bagiannya masing-masing. Arahan-arahan diberikan oleh ketua BAZNAS untuk semua karyawan yang telah dinyatakan diterima. Arahan yang diberikan berupa pengenalan masing-masing bagian yang ada di BAZNAS. Kemudian perbagian akan dijelaskan tugas-tugasnya, mengerjakan apa saja, dan harus bagaimana. Kemudian karyawan ditempatkan secara acak agar semua bisa merasakan perbagian dan supaya bisa mencocokkan dirinya untuk lebih spesifik ke bagian mana/ Model pendidikannya dengan menggunakan sistem putaran, artinya semua pelamar yang lolos akan merasakan semua bidang yang ada di BAZNAS. Dengan sistem putaran atau gantigantian ini diharapkan semua bisa menangani tentang zakat, baik pengumpulan, distribusi, perencanaan dan juga administrasi umum. Tetapi untuk spesifikasi bagian keuangan memang tidak sembarang

orang, harus orang-orang yang telaten dan memang bisa masalah hitung menghitung.

Kemudian BAZNAS pusat akan memberikan pengarahan setiap satu bulan sekali guna memamnah ilmu dan wawasan para pegawai. Karena zaman pandemi, maka sampai sekarang untuk pengarahannya dengan menggunakan webinar. Dan ketika sudah diterima di BAZNAS, maka sudah tidak ada lagi tes untuk masuk kebagian tertentu. Semua berjalan mengikuti arusnya saja. Jika berbicara mengenai jurusan yang diambil sewaktu kuliah, maka menurut narasumber (Pak Sodri Said) jurusan yang beliau ambil sewaktu kuliah terutama yang bergelar S.Pd (pendidikan) itu tetap sinkron dengan bagian yang ditempati sekarang ini. Yang mana sewaktu kuliah juga belajar mengenai manajemen, pendidikan, keagamaan, syariah dan lain-lain. Karena menurut beliau pendidikan itu berisi beragam mata kuliah. Jadi apabila ditanya apakah jurusan yang diambil sewaktu perkuliahan dan bagian yang ditempati sekarang itu melenceng atau tidak maka jawabannya adalah tidak. Baznas itu bagian mengelola uang. SDM naik jika seorang mustahik punya uang banyak, itu akan naik sendiri Sumber Daya Manusianya.

6) Masa Penempatan ke Kantor BAZNAS Kabupaten Semarang

Masa penempatan dilakukan sistem putaran, yang mana semua pegawai bisa menempati bagian mana saja. Kemudian setelah beberapa waktu menempati bagiannya, maka pemimpin BAZNAS mempunyai wewenang untuk menempatkan pegawai dibagian yang dirasa atau dilihat cocok untuk menempati bagian tersebut. Yang mana selain dinilai dari hasil kerjanya dibagian tertentu, penempatan pegawai bisa dilihat atau dinilai dari kehidupan sehari harinya. Mengapa demikian? Karena semua pegawai sudah berkumpul bersama-sama yang mana dengan adanya bertemu setiap hari, berkomunikasi, bergurau dan berkerjasama maka akan mudah untuk menempatkan pegawai ke bagian yang pas dengan masing-masing diri. Jadi tidak

dilihat dari basic pendidikannya, jika pegawai itu dirasa cocok dan mampu untuk menempati bagian itu maka basic pendidikan tidak terlalu dipermasalahkan. Dan apabila ada pegawai yang belum menguasai betul terkait zakat dan pengelolannya maka akan diberikan pelatihan khusus oleh pihak BAZNAS.

BAZNAS sendiri mengharuskan pegawainya untuk bisa berkomunikasi, karena BAZNAS adalah lembaga yang mengharuskan pegawainya berhadapan dengan orang lain dari semua kalangan. Jika tidak memiliki keahlian untuk berkomunikasi ditakutkan terjadi salah paham dan masalah yang lain baik dengan sesama pegawai maupun dengan orang diluar BAZNAS seperti orang yang akan memberikan zakat, infaq, sodaqoh atau orang yang meminta bantuan finansial maupun material.

Kemudian untuk perekrutan pemimpin Baznas dan Pegawai Baznas itu ternyata berbeda. Berdasarkan Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Pemimpin Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota maka itu menjadi dasar untuk dilaksanakannya pendaftaran seleksi pemimpin Baznas Kabupaten. Adapun persyaratannya adalah :

- 1) Warga Negara Indonesia
- 2) Beagama Islam
- 3) Bertaqwa kepada Allah SWT
- 4) Berakhlak mulia
- 5) Berusia plaing sedikit 40 (empat puluh) tahun
- 6) Sehat jasmani dan rohani
- 7) Tidak menjadi anggota partai politik
- 8) Tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis
- 9) Tidak terlibat organisasi terlarang
- 10) Memiliki kompetensi di bidang Pengelolaan Zakat
- 11) Bersedia untuk bekerja penuh waktu

- 12) Memiliki KTP Kabupaten
- 13) Pendidikan paling rendah SMA/SMK/MA atau Sederajat
- 14) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak kejahatan yang diancam dengan pidana penjara singkat tidak 5 tahun
- 15) Tidak merangkap jabatan sebagai pengurus dan/pegawai pengelolaan zakat lain
- 16) Peserta dari PNS apabila terpilih dan ditetapkan sebagai Pemimpin BAZNAS Kabupaten bersedia diberhentikan sementara sebagai PNS sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

Kemudian oleh Bupati Kabupaten Semarang Kabag Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang diberikan tanggung jawab untuk memfasilitasi pemelihan calon pemimpin BAZNAS setiap 5 tahun sekali. Semua keagamaan yang ada di Bupati itu tupoksinya dibagian Kesra. Didalam menentukan calon pemimpin BAZNAS Bagian Kesra sendiri tidak lepas dari rekomendasi yang diberikan oleh BAZNAS Pusat sebelum di SK pak bupati. Beliau kabag kesra juga menyebutkan bahwa beban kerja BAZNAS itu tidak terlalu banyak dan tidak terlalu berat. Itu juga salah satu alasan mngapai sampai sekarang ini BAZNAS kabupaten Semarang tidak melakukan penambahan pegawai lagi.

Jika berbicara masalah dana, maka sebenarnya hal ini sudah di kaji yang memang ada pengurangan, akan tetapi dananya yang belum disiapkan, karena gaji pemimpin BAZNAS dan pegawai biasa itu berbeda. Pemimpin BAZNAS itu mendapat gaji dari Pemerintah Kabupaten yang mana setahun sekali dianggar sebanyak 200 juta rupiah kemudian 200 juta itu dibagi lagi untuk 5 pimpinan. Sedangkan untuk pegawai BAZNAS biasa itu mendapatkan gaji dari hak amil yang ada di BAZNAS sendiri.

(Wawancara dengan Kabag Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang Tanggal 13 September 2022)

6. Metode Rekrutmen

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Di BAZNAS Kabupaten Semarang sendiri menggunakan metode external atau biasa disebut metode rekrutmen terbuka. Menurut (Dewi, 2017:68) Metode terbuka adalah upaya menginformasikan lowongan kepada khalayak umum dengan media publikasi misalnya media sosial, media cetak maupun situs-situs tertentu. Motivasi diadopsinya metode terbuka ini umumnya adalah untuk menciptakan banyak kemungkinan mendapat Sumber Daya Manusia yang memenuhi kualifikasi tertentu. BAZNAS Kabupaten Semarang ini dibentuk oleh Pemerintah Daerah yaitu pada tahun 2008 dan untuk perekrutannya sendiri juga dari Pemerintah Daerah langsung dengan melalui tes seperti tes CPNS.

Pengumuman SOP rekrutmen pegawai diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kemampuannya lebih besar. Bentuk pelaksanaan metode rekrutmen terbuka ini adalah sistem rekrutmen offline. Pendaftaran dapat dilakukan setelah pengumuman rekrutmen resmi dirilis.

Kemudian pelamar harus melengkapi data diri sebagai salah satu persyaratan melamar di BAZNAS. Data-data yang diperlukan tersebut antara lain:

- a. Data pribadi
- b. Data keluarga. Data keluarga yang dimaksud adalah salah satu saja. Salah satu itu bisa ayah, ibu, istri atau keluarga lainnya
- c. Riwayat pendidikan formal
- d. Riwayat pendidikan non-formal
- e. Prestasi yang dimiliki
- f. Riwayat organisasi
- g. Riwayat pekerjaan

h. Lain-lain. Yang dimaksud dengan lain-lain meliputi : kesediaan ditempatkan di bagian mana saja, minat bidang kerja, bidang kerja yang tidak disukai, ukuran kemeja, ukuran celana dan ukuran sepatu.

Selain data diri, para pelamar juga harus menyiapkan file-file pelengkap. Yang dimaksud sebagai file pelengkap meliputi : ijazah, KTP, SKCK, Akta Kelahiran, foto seluruh badan, surat keterangan sehat, keterangan tidak buta warna, tidak tuli, dan tidak cacat.

Pelamar yang sudah melengkapi persyaratan maka wajib mendatangi Kantor Kemenag Kabupaten Semarang guna melaksanakan tes tertulis dan wawancara pada waktu yang telah ditentukan.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Analisis Proses Rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang

Proses untuk mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan tenaga kerja untuk ditempatkan di sebuah tempat kerja, dimana sebelumnya terdapat kebutuhan yang jelas dari user/tempat kerja memang tidaklah mudah, ada beberapa proses dan tahapan dan serangkaian tes didalamnya. Sebagaimana salah satu faktor perusahaan bisa berkembang pesat berasal dari SDM-nya, maka dari itu metode pemilihan SDM yang tepat akan mendukung perkembangan tersebut. Adapun proses rekrutmen pegawai atau karyawan yaitu :

1. Meramalkan jumlah kebutuhan pegawai (forecasting)

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Semarang menganalisa kebutuhan lembaga devisaidevisi apa saja yang sedang membutuhkan karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui jumlah posisi yang mau diisi. Pertama dari satu pikiran dulu, yaitu berdasarkan kebutuhan artinya Badan Amil zakat ini lembaga yang bertugas mengelola dana umat, kemudian menyalurkan mempertanggung jawabkan kemudian mendokumentasikan untuk laporan laporannya, maka sistem rekrutmenya berdasarkan yang dibutuhkan oleh lembaga. Sebelum melakukan rekrutmen pihak lembaga akan menganalisa kebutuhan karna menganalisa kebutuhan adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan saat itu.

2. Melakukan penarikan (recruitment)

Penarikan adalah upaya mencari pegawai atau karyawan. Agar calon Sumber Daya Manusia potensial itu bisa direkrut, maka lembaga atau perusahaan harus membuat penawaran atau iklan yang menarik bagi mereka.

BAZNAS Kabputane Semarang menentukan kandidat yang tepat yang harus dicari. Tapi biasanya dari sekian banyak orang yang seleksi. Ada beberapa seleksi pada BAZNAS Kabupaten semarang. Dantaranya yaitu tes baca Al-Qur'an, inilah yang membedakan dengan lembaga

konfensional lainnya. Kemudian ada tes kepribadian kemudian dilanjutkan tes wawancara. Dari tes itu baru maka akan menemukan orang yang pas dan sesuai kriterianya. Kemudian dari kriteria itu akan memanggil untuk melakukan tes praktik, misalnya tes administrasi berarti mereka harus bisa akuntan dan yang lainnya. Hanya saja biasanya tergantung kepada kebutuhan juga yang kita butuhkan, Sumner Daya Manusia seperti apa itu juga mempengaruhi terhadap perubahan kepada metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen.

3. Melakukan seleksi (selection)

Calon pendaftar yang sudah masuk kriteria maka akan diseleksi dan akan ditempatkan di bagian apabila pendaftar dinyatakan lolos. Proses rekrutmen pada BAZNAS Kabupaten Semarang ditangani secara terpusat oleh BAZNAS Kantor Pusat yang ada di Jakarta. Untuk mengetahui kebutuhan karyawan atau pegawai, BAZNAS akan membuat man power planning (perencanaan kebutuhan karyawan) yang dibuat pada tahun sebelumnya. Man power planning ini dibuat berdasarkan job order yang telah ada sebelumnya sehingga perusahaan dapat menentukan berapa kebutuhan karyawan yang harus dimiliki agar dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan perekrutan pegawai, untuk perekrutan pemimpin BAZNAS sendiri juga harus mengajukan lamaran secara tertulis atau bisa disebut Formulir-1. Adapun dokumen yang terlampir adalah :

- a. Daftar Riwayat Hidup (Formulir-2)
- b. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku
- c. Pas foto terbaru berwarna ukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar
- d. Fotokopi ijazah terakhir yang dilegalisir atau menunjukkan aslinya
- e. Fotokopi SK terakhir sebagai PNS
- f. Surat keterangan sehat jasmani rohani dan bebas narkoba yang dikeluarkan oleh rumah Sakit Pemerintah
- g. Surat Pernyataan (Formulir-3) bermaterai Rp. 10.000,- yang menyatakan

- 1) Tidak menjadi anggota partai politik;
- 2) Tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis;
- 3) Tidak terlibat dalam organisasi terlarang;
- 4) Bersedia bekerja penuh waktu sesuai ketentuan dari pemerintah;
- 5) Tidak merangkap jabatan sebagai pengurus dan / atau pegawai pengelola zakat lain
- 6) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 tahun;
- 7) Bersedia diberhentikan sementara sebagai PNS bagi peserta yang berasal dari PNS apabila terpilih sebagai Pimpinan BAZNAZ Kabupaten

Dan adapun tahap seleksi dilakukan dengan 2 tahapan :

1. Seleksi administrasi

Seleksi administrasi yaitu seleksi terhadap berkas dokumen lamaran peserta untuk menilai kelengkapan dan keabsahan sesuai persyaratan yang sudah ditentukan.

2. Seleksi kompetensi dan seleksi wawancara (bagi yang sudah dinyatakan lulus tahap seleksi administrasi)

- a. Seleksi kompetensi ialah uji visi dan misi dan strategi pengelolaan BAZNAS Kabupaten Semarang yang disampaikan dalam bentuk makalah dan dipaparkan dihadapan panel (panitia seleksi) dengan tema “Optimalisasi Pengelolaan Zakat Pada BAZNAS Kabupaten Semarang”

Catatan :

- 1) Makalah maksimal 10 halaman kuarto jenis huruf *Times New Roman* 12, spasi 1,5
 - 2) Makalah diserahkan ke panitia pada tanggal yang telah ditentukan
- b. Seleksi wawancara berupa tanya jawab antara panitia seleksi dan peserta atau pendaftar. Materi wawancara yaitu pendalaman makalah, fiqh zakat, regulasi zakat, kepemimpinan dan wawasan kebangsaan.

Adapun ketentuan lainnya yaitu :

- a. Berkas lamaran peserta beserta lampirannya yang sudah diterima oleh tim seleksi tidak bisa dikembalikan.
- b. Dalam proses seleksi sendiri peserta atau pendaftar tidak akan dipungut biaya dan tim seleksi tidak menanggung biaya yang mana sudah dikeluarkan oleh pendaftar
- c. Formulir 1-3 dimaksud dalam huruf B angka 1 dapat diunduh dihalaman website <https://semarangkab.go.id> dan <http://semarang.kemenag.go.id>
- d. Keputusan dari tim seleksi ini bersifat final dan tidak akan bisa digugat dengan alasan apapun.

Kemudian untuk pegawai biasa setelah melakukan wawancara pada beberapa narasumber, calon pendaftar menunggu tanggal atau jawa untuk dilaksanakannya wawancara dan serangkaian tes lainnya. maka hasil yang didapat oleh penulis adalah bahwa BAZNAS Kabupaten Semarang tidak lagi menerima karyawan baru untuk mengisi atau menambah staff pada bagian di BAZNAS. Ada beberapa alasan mengapa BAZNAS Kabupaten Semarang tidak menambah pegawai. Pertama, karena dirasa sudah cukup, apabila menambah karyawan berarti otomatis juga harus menambah dana. Baik dana untuk gaji karyawan maupun dana lain. Karena jika menambah karyawan maka akan menambah PR lagi bagi BAZNAS untuk mencari dana guna membayar karyawannya. Dan alasan kenapa di BAZNAS Kabupaten Semarang tidak menerima karyawan perempuan karena memang BAZNAS Kabupaten Semarang ini tidak berkeinginan atau tidak membutuhkan untuk menambah itu. Narasumber mengatakan bahwa di BAZNAS sendiri memanfaatkan dan maksimalkan karyawan yang sudah ada sehingga jika menambah karyawan perempuan mestinya bisa menjadi spirit, tapi karena karyawannya sudah dirasa cukup maka BAZNAS tidak membuka lowongan pekerjaan.

Dan juga apabila dengan adanya menambah karyawan kemudian kesulitan untuk mencari dana maka BAZNAS Kabupaten Semarang sendiri tidak membuka lowongan untuk karyawan baru. Mengapa demikian karena pencapaian pengumpulannya baru mendapatkan 4,5 M sehingga apabila

menyisihkan kepada para amil itu belum cukup. Pegawai pada BAZNAS sendiri itu digaji dari dalam. Karena amil zakat itu memiliki hak atau mendapat 12,5 % dari perolehan dana yang dikumpulkan. Kemudian 12,5% itu dibagi untuk semua karyawan, jadi adanya menambah karyawan atau tidak pada BAZNAS kabupaten Semarang ini adalah wewenang pimpinan karena berhubungan dengan masalah dana.

B. Analisis Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS Kabupaten Semarang

Ada beberapa sumber yang digunakan dalam perekrutan eksternal seperti lembaga pendidikan, teman/anggota keluarga karyawan, lamaran terdahulu yang telah masuk, agen tenaga kerja, karyawan perusahaan lain, asosiasi profesi dan out sourcing. Di BAZNAS Kabupaten Semarang sendiri menggunakan metode rekrutmen dengan sumber eksternal yaitu metode lamaran terdahulu yang telah masuk. Calon Pendaftar yang telah mengisi formulir dan sudah memenuhi persyaratan pendaftaran maka menunggu tanggal untuk dilaksanakannya tes. Tahapan melamar kerja melalui metode eksternal ini terdapat 4 teknik yaitu :

- 1) Pemasangan iklan atau job advertisements



PENGUMUMAN PENDAFTARAN CALON PIMPINAN

BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN SEMARANG

PERIODE TAHUN 2022 - 2027

Panitia Seleksi Calon Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang mengundang Warga Negara Republik Indonesia untuk menjadi Pimpinan BAZNAS Kabupaten Semarang Periode Tahun 2022-2027 dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengumuman

Formulir Pendaftaran

<https://main.semarangkab.go.id/pengumuman-pendaftaran-calon-pimpinan-badan-amil-zakat-nasional-baznas-kabupaten-semarang-periode-tahun-2022-2027/>

- 2) Melalui perusahaan agensi atau employment and recruitment agencies
Dalam tahap ini belum dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Semarang
- 3) Mendatangi lembaga-lembaga pendidikan. Misalnya, universitas atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
Dalam tahap ini belum dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Semarang
- 4) Membuka bursa kerja atau job fair

Yang mana sebagian staff BAZNAS Kabupaten Semarang ini adalah dengan menggunakan teknik pemasangan iklan atau job advertisement. Ketika mereka mengetahui bahwa BAZNAS akan melakukan perekrutan pegawai maka mereka tertarik dan memenuhi tata cara pendaftaran dengan cara mengisi formulir dan memenuhi persyaratan diri dan kemudian mengikuti tes yang dilakasskan di Kemenag. Metode rekrutmen yang digunakan BAZNAS adalah dengan melalui pelamar yang mengirimkan lamarannya kepada pihak panitia Pemda yang mana calon karyawan itu sudah mendaftar dan akan mengikuti tes di Kantor Kemenag. Kelebihan dari metode rekrutmen ini adalah tersedianya pilihan yang banyak dan beragam dari pelamar sehingga panitia bisa menyaring lamaran sesuai dengan kebutuhan dari lembaga. Sedangkan kelemahannya adalah tidak semua orang yang melamar itu sesuai kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga dan juga rata-rata dari pelamar langsung belum memiliki kompetensi yang mumpuni untuk dapat bekerja di BAZNAS.

Adapun metode pengiriman lamaran:

- a. Permohonan dan berkas pendaftaran dibuat rangkap dua (2) yang terdiri dari 1 bendel asli dan 1 bendel fotocopy
- b. Masing-masing dimasukkan ke dalam map snelhecter, disampaikan dengan cara langsung pada hari dan jam tersebut angka 2, dengan menerapkan protokol kesehatan(jaga jarak, memakai masker, cuci tangan dengan sabun/ hand sanitizer) ke Sekretariat Panitia

Dalam menggunakan metode rekrutmen sebaiknya Pemda dapat membenahi metode rekrutmen yang digunakan dengan berfokus pada karyawan yang memiliki pengalaman, kompeten, dan ahli dibidangnya. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber perekrutan internal dari perusahaan misalnya melalui perekrutan yang berfokus karyawan. Perekrutan yang berfokus karyawan dibagi menjadi dua yaitu melalui referensi karyawan yang ada dan merekrut ulang bekas karyawan dan pelamar. Melalui referensi karyawan yang ada maka karyawan tersebut dapat mereferensikan kenalan, teman, anggota keluarga dari karyawan untuk dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada di lembaga tersebut. Agar referensi karyawan yang ada ini dapat berjalan dengan tepat guna. Maka dari pihak panitia sendiri sebaiknya dapat berinisiatif untuk mengabarkan secara langsung bahwa ada lowongan pekerjaan di lembaga atau menitipkan pesan pada karyawan yang telah bekerja di lembaga untuk dapat mengajak kenalan, teman, anggota keluarganya untuk bekerja di lembaga namun disertai dengan persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan. Perekrutan yang berfokus karyawan lainnya berasal dari merekrut ulang bekas karyawan dan pelamar.

Dengan menggunakan metode rekrutmen ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan menghemat waktu karena telah diketahui calon karyawan potensial yang dapat diperkerjakan kembali di lembaga tersebut. Sehingga proses kebutuhan karyawan dapat diisi secara cepat. Selain itu juga dalam merekrut ulang bekas karyawan juga memiliki kelebihan karena pernah bekerja sebelumnya di lembaga zakat maka proses adaptasi dapat berjalan lebih cepat dan dari pihak perusahaan sendiri sudah mengetahui kemampuan/keahlian dari karyawan tersebut. Sebaiknya lembaga juga dapat memiliki database yang menyimpan informasi karyawan, baik bagi karyawan yang masih bekerja, sudah tidak bekerja lagi di lembaga, maupun bekas pelamar yang sudah pernah melamar di lembaga amil zakat manapun. Hal itu tentunya memudahkan lembaga dan panitia rekrutmen sendiri untuk mencari calon karyawan

dengan mengakses database tersebut. Sehingga dalam mencari calon karyawan tersebut tidak memerlukan biaya yang besar. Demikian adalah beberapa hal yang apabila BAZNAS ingin menambah karyawan yang entah kapan waktunya. Yang jelas menurut penulis suatu saat nanti BAZAS akan membutuhkan karyawan baru untuk menggantikan bagian atau lowongan yang kosong.

BAB V

PENUTUP

Secara umum, laporan skripsi ini membahas terkait proses dan metode rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang. Dari beberapa data yang penulis paparkan diatas terdapat beberapa kesimpulan :

A. Kesimpulan

1. Proses rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang adalah menggunakan model terpusat. Pihak penyelenggara rekrutmen adalah BAZNAS kantor pusat yang nantinya membentuk panitia rekrutmen yang mana memasrahkan atau memebrikan tanggungjawab kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang untuk perekrutan karyawan BAZNAS. Proses pertama, yang dilakukan adalah melakukan analisis kebutuhan SDM. Proses kedua, ialah mempersiapkan dan menyusun kualifikasi serta syarat-syarat untuk SDM. Proses ketiga, ialah merilis pengumuman melalui semua media baik media massa maupun media cetak dan media sosial. Proses keempat, yakni melakukan seleksi SDM. Dalam hal seleksi, BAZNAS Kantor Pusat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, Sekretariat Daerah kabupaten Semarang dan juga Kementrian Agama Kabupaten Semarang untuk keperluan seleksi hingga kelulusan. Proses kelima, yakni pemberlakuan masa pendidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan setelah panitia rekrutmen atau pemma menyerahkan hasil seleksi nya. Masa pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan cara mendistribusikan SDM yang baru diseleksi dan dinyatakan lulus kepada kantor BAZNAS Kabupaten Semarang selama beberapa waktu untuk penyesuaian. Proses yang keenam sekaligus yang terakhir adalah penempatan karyawan yang sudah fix dan tidak akan ganti bagian lagi.
2. Metode rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Semarang adalah dengan metode terbuka. Metode terbuka ini berbentuk sistem rekrutmen offline yang mana harus melengkapi persyaratan seperti data diri, file pelengkap

dan lain-lain seperti ijazah, KTP, SKCK, Akta Kelahiran, foto seluruh badan, surat keterangan sehat, keterangan tidak buta warna, tidak tuli, dan tidak cacat. Pelamar yang sudah melengkapi persyaratan maka wajib mendatangi Kantor Kemenag Kabupaten Semarang guna melaksanakan tes tertulis dan wawancara pada waktu yang telah ditentukan.

B. Saran

Adapun saran yang penulis kemukakan untuk beberapa hal diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk proses rekrutmen BAZNAS Kabupaten Semarang secara umum tidak terlalu menjadi persoalan ketika hal-hal tersebut dijalankan sesuai dengan alur yang ada. Namun, beberapa hal, yakni pertama mengenai proses seleksi yang dilakukan oleh Kantor Pusat. Hendaknya, BAZNAS Kabupaten Semarang selalu melakukan pemeriksaan yang ketat dan berkala dalam proses analisis kebutuhan SDM dan proses penyusunan kualifikasi SDM, sehingga pihak panitia rekrutmen SDM dapat secara tepat dalam melakukan seleksi dan tentunya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Kedua, dalam hal proses penempatan SDM pasca pendidikan dan pelatihan, hendaknya BAZNAS Kabupaten Semarang menangkap sinyal dengan tepat agar penempatan dapat sesuai antara kepentingan SDM dan kebutuhan kantor bisa terkait. Mengingat, hal ini mempengaruhi kinerja SDM dan tentu berdampak pada kinerja kantor BAZNAS sendiri.
2. Dalam hal metode, yakni soal rekrutmen, menurut penulis BAZNAS Kabupaten Semarang, BAZNAS Kantor Pusat dan panitia rekrutmen khususnya perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem perekrutan tersebut. Evaluasi berkala tersebut secara umum terkait kualitas sumber perekrutan. Karena banyaknya pelamar yang melamar tentu memiliki konsekuensi yakni semakin banyak kelompok pelamar yang dihubungi dan banyak pelamar yang harus diseleksi sehingga waktu yang dimakan akan lebih banyak padahal yang diambil hanya beberapa orang saja. Sedangkan,

banyaknya jumlah pelamar belum tentu menunjukkan kualitas yang memadai.

C. Penutup

Puji syukur kehadiran Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Penulis sangat berterimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dari awal sampai akhir. Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, masih banyak kekurangan dan kesalahan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini, sehingga penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi pembaca maupun penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif. Makassar.* Makassar, Sulawesi Selatan : CV. syakir Media Press
- Bahreisy, Salim & Said Bahreisy, 1988. Terjemah Singkat Tafsir bnu Katsir Juz 4, Surat At-taubah ayat 60, Surabaya : PT Bina Ilmu Offset
- _____, 1990. Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir Jilid 71, Surat Al Qoshosh ayat 26, Surabaya : PT Bina Ilmu Offset
- Bogdan & Taylor. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif.* Surabaya: Usaha Nasional.
- Bernardin, H. John & Joyce E.A. Russel. 1993 *Human Resource Manajement :an Experiential Approach*, Singapore : McGraw – Hill Inc.,
- Bayu, Dematria Pringga & Hendriady de Keizer, Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Ketertarikan Karyawan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 16, No. 2, 2017
- Dewi, Rizdiana, 2017. Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi)
- Farida, Elmi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor : Mitra Wacana Media
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Iskarim, Mochamad. 2017 “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017), hal 321
- Kasiran, Mohammad. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif.* Malang: UIN-Malika Perss hal 335
- Milles & Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif.* Jakarta : Universitas Indonesia Pres
- Muhammad, Muhdar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah)*, Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Nurdin, Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulu.* Jakarta : Grasindo
- Nurul, Badryah. Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal EKBIS* Vol. 13, No. 1, 2015
- Prihatingtyas, Siti. 2021. *Strategi Dakwah Islam Menggunakan Analaisis SWOT.* Semarang : Fatawa Publishing

- Robert, L Mathis & Jackson, J. H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 1994, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Lijian, Sinambela Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Mneingkatkan Kinerja)*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sonty, Lena & Lintang Sangita, Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Lavarel, *Jurnal Ekonomi* Vol. 1, No. 1 Oktober
- Soeratno, 1994. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Soemitro, Andi. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Suryani, Ni Kadek & John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung, Bali : Nilacakra
- Sumual, Meggy, T.E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie.
- Suhariadi, Fendy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Sugiono. 2013. "Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)". Bandung: Alfabeta.
- Supomo & Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Syafri, Wirman & Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS : Bandung
- Yunus, H A & Sukartini, Titien. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Furtasan & Budi Ilham Maliki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- bpkp.go.id/kaltim/berita/read/18519/0/Baznas-Kaltim-Lakukan-Sosialisasi-Zakat-ke-Pegawai-BPKP-Kaltim. bpkp diakses pada Tanggal 23 Februari 2022

PEDOMAN WAWANCARA

Pemimpin BAZNAS Kabupaten Semarang

1. Bagaimana sejarah berdirinya BAZNAS kabupaten Semarang?
2. Apa saja peran BAZNAS Kabupaten Semarang?
3. Apa visi dan misi BAZNAS Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana struktur kepengurusan Pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
5. Apa saja peran dari masing-masing bagian pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
6. Apa saja sarana prasarana yang ada di BAZNAS Kabupaten Semarang
7. Apa saja program kerja BAZNAS Kabupaten Semarang dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia?
8. Bagaimana pandangan Bapak mengenai pencapaian BAZNAS Kabupaten Semarang?
9. Apa saja kendala yang dialami BAZNAS Kabupaten Semarang?

Staff Administrasi Dan Umum

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
2. Apa saja metode yang digunakan dalam rekrutmen Sumber Daya Manusia di BAZNAS Kabupaten Semarang?
3. Apa saja kendala rekrutmen pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana cara mengatasi kendala rekrutmen pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
5. Bagaimana penempatan pegawai pada BAZNAS Kabupaten Semarang?
6. Apakah saat akan bekerja di BAZNAS Kabupaten Semarang harus benar-benar paham tentang zakat? Atau jika belum, akankah diberikan pelatihan khusus oleh pihak BAZNAS?

7. Menurut Bapak, apakah kinerja yang dimiliki karyawan BAZNAS kabupaten Semarang terdapat perbedaan dikarenakan pengetahuan yang dimiliki dan jenjang pendidikan yang berbeda?
8. Menurut Bapak, kinerja seseorang bisa dikatakan baik jika?
9. Apakah selama ini ada masyarakat yang mengeluh/kurang puas dengan kinerja karyawan BAZNAS?
10. Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan keahlian masing-masing?
11. Kegiatan religius apa yang sering dilakukan di BAZNAS Kabupaten Semarang?
12. Fasilitas apa yang diberikan pihak BAZNAS Kabupaten Semarang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya?

Staf Lain

1. Apakah training/pelatihan dapat menambah pengetahuan yang memadai tentang zakat?
2. Apakah ada semacam kegiatan untuk memotivasi karyawan?
3. Apakah ada pemberian reward untuk pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik?

Draff wawancara (Sekda)

1. Siapa nama lengkap bapak?
2. Jabatan / Bagian apa yang ditempati pada saat ini?
3. Berbicara mengenai rekrumen pada Baznas, bagaimana asal muasal mengapa pemda ditunjuk atau berikan tanggungjawab untuk menangani perekrutan pegawai Baznas Kabupaten Semarang?
4. Apa saja syarat untuk mendaftar sebagai pegawai Baznas Kabupaten Semarang?
5. Bagaimana proses rekrutmen pegawai Baznas Kabupaten Semarang?

6. Apa saja metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai Baznas Kabupaten Semarang?
7. Apa saja kendala rekrutmen Baznas Kabupaten Semarang?
8. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?
9. Bagaimana penempatan pegawai pada Baznas Kabupaten Semarang yang telah dinyatakan lulus seleksi?

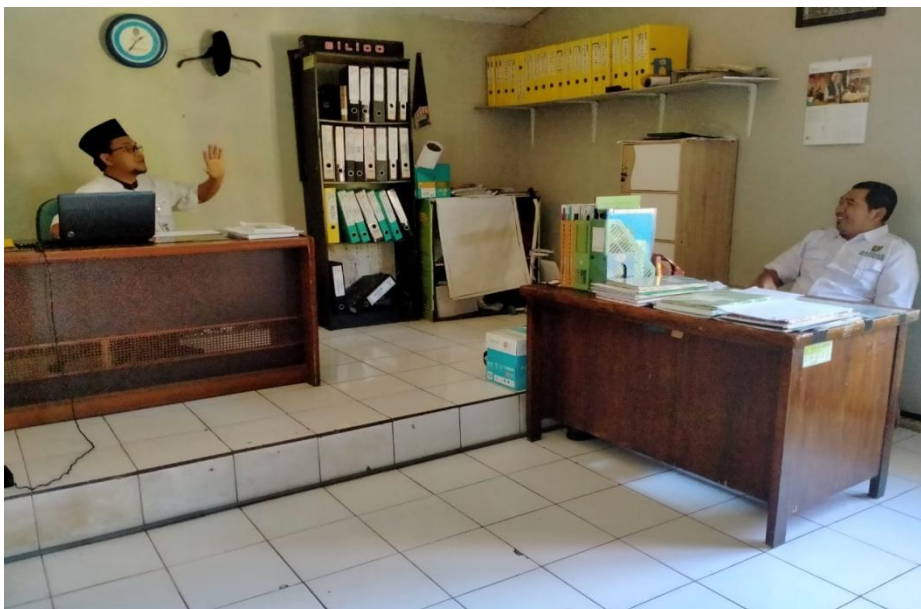
LAMPIRAN-LAMPIRAN



Kantor BAZNAS Kabupaten Semarang



Rang Resepsionis BAZNAS Kabupaten Semarang



Ruang Administrasi dan UMUM



Waancara Dengan Bapak Syarful Anam (Staff)



Wawancara Dengan Bapak Munashir (Ketua BAZNAS Kabupaten Semarang)



Wawancara Dengan Bapak Sodri Said (Staff)



Wawancara Dengan Bapak Imam Nur Ikhsan (Staff)



Wawancara dengan pihak Pemda



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hanika Semarang 60185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website www.fakdakin.walisongo.ac.id

Nomor : 2732/Un.10.4/K/KM.05.01/07/2022

Semarang, 8 Juni 2022

Lamp. : 1 (satu) bendel

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.
Pengurus BAZNAS Kabupaten Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan
bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

N a m a : Febika Merdiawati
NIM : 1801036058
Jurusan : Manajemen Dakwah
Lokasi Penelitian : Kelurahan Genuk Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang
Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang

Bermaksud melakukan riset penggalan data di BAZNAS Kabupaten Semarang. Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan Yth. :

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

Nomor : 3679/Un.10.4/K/KM.05.01/09/2022

Semarang, 13 September 2022

Lamp. : 1 (satu) bendel

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.
Bapak Khabib Sholeh, S.Pd., M.Pd
Kabag Kesra Setda Kabupaten Semarang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

Nama : Febika Merdiawati
NIM : 1801036058
Jurusan : Manajemen Dakwah
Lokasi Penelitian : Kelurahan Genuk Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang
Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang

Bermaksud melakukan riset penggalian data kepada Bapak Khabib Sholeh S.Pd., M.Pd selaku Ketua Bidang Kesejahteraan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang sebagai pendukung penelitian Skripsi mengenai Perekrutan Sumber Daya Manusia Pada Baznas Kabupaten Semarang. Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Kepala Bidang Tata Usaha

SITI BARARAH

Tembusan Yth. :
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang



SURAT KETERANGAN
Nomor : 33.22.3.00/Ket.006/BAZNAS/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Semarang, menerangkan bahwa :

Nama : Febika Merdiawati
NIM : 1801036058
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Program studi : Managemen Dakwah
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang

Benar-benar telah mengadakan penelitian di Baznas Kabupaten Semarang tentang "Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil ZAakat (BAZNAS) Kabupaten Semarang" dimulai dari bulan April sampai bulan Juli 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 02 Juli 2022

BAZNAS Kabupaten Semarang
KETUA

Drs. H. MUNASHIR, MM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama : Febika Merdiawati

NIM : 1801036058

Jurusan : Manajemen Dakwah

TTL : Batang, 20 Februari 2000

Alamat : Wonokerto RT 02 / RW 05, Kecamatan Reban, Kabupaten Batang

No. Telepon : 081226808398

E-mail : febrika_1801036058@student.walisongo.ac.id

Riwayat Pendidikan

TK Pertiwi Mardisiwi Jatilawang, Tahun 2004-2005

SD Negeri 1 Jatilawang, Tahun 2005-2012

SMP Negeri 1 Karangobar, 2012-2015

MA Negeri 1 Banjarnegara, 2015-2018

Semarang, 31 Mei 2022

Febika Merdiawati

NIM. 1801036058

