

**MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)**

KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat Sarjana SI



Disusun oleh :

Linda Desi Windarti

NIM. 30402000196

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

Halaman Persetujuan Skripsi

SKRIPSI

**MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA SEMARANG**

Disusun oleh :

Linda Desi Windarti

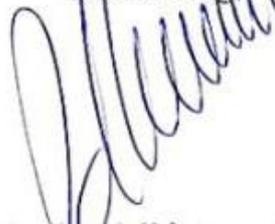
NIM. 3040200019

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
جامعة سلطان أحمد بن عبد العزيز الإسلامية
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 26 September 2023

Rembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatama, SE, MM

NIK. 210499042

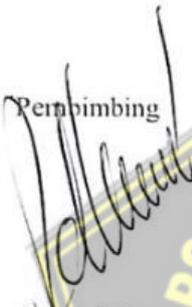
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA SEMARANG

Disusun oleh :
Linda Desi Windarti
NIM. 3040200019

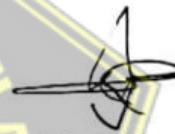
Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 6 Oktober 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

penguji I



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK.210491025

Penguji II



Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol
NIK. 210416054

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi tanggal, 6 Oktober 2023



Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Zulfatki Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

Pernyataan Keaslian Skripsi

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Desi Windarti

NIM : 30402000196

Judul Skripsi : **MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA SEMARANG**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diajukan dalam daftar Pustaka.

Semarang, 26 September 2023



Linda Desi Windarti

ABSTRAK

Manajemen zakat yang belum optimal telah menghambat efektivitas dan sasaran zakat sebagai alat pemerataan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pola rekrutmen dan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik dalam Baznas agar mencetak sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Metode kualitatif digunakan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Data primer dan sekunder digunakan dalam analisis data, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Baznas memiliki pola rekrutmen yang unik, berfokus pada nilai, syariat, dan ajaran Islam, dengan persyaratan seperti beragama Islam, jiwa sosial yang tinggi, dan pemahaman akan zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf. Lembaga ini juga menekankan keadilan, kesetaraan, transparansi, dan kejujuran. Hal ini diharapkan akan menghasilkan kandidat yang kompeten untuk meningkatkan kinerja lembaga dan manfaatnya bagi masyarakat. Baznas juga telah memenuhi standar pemeliharaan sumber daya manusia, dengan kompensasi, kesejahteraan, kesehatan kerja, dan komunikasi yang didasarkan pada nilai dan ajaran Islam. Kesejahteraan meliputi aspek fisik, mental, dan spiritual. Komunikasi didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, sementara kompensasi didasarkan pada ridha. Keadilan dan pemenuhan hak juga ditekankan, bersama dengan lingkungan kerja yang baik dan kontribusi tambahan. Keunikan ini diharapkan memberikan kepuasan dan semangat kerja bagi sumber daya manusia dalam Baznas, yang pada gilirannya akan memungkinkan lembaga ini terus berkembang dan memberikan manfaat kepada masyarakat secara maksimal.

Kata Kunci: Rekrutmen, *Maintenance* (pemeliharaan), Sumber daya Manusia

ABSTRACT

Zakat management that has not been optimal has hampered the effectiveness and targets of zakat as a tool for social equality. This research aims to understand the pattern of good recruitment and maintenance of human resources in Baznas in order to produce superior and competitive human resources. Qualitative methods were used with interviews, observation and documentation as data collection techniques. Primary and secondary data are used in data analysis, which involves data reduction, data presentation, and data verification. The research results show that Baznas has a unique recruitment pattern, focusing on Islamic values, sharia and teachings, with requirements such as being Muslim, a high social spirit, and an understanding of zakat, infaq, sadaqah and waqf. This institution also emphasizes justice, equality, transparency and honesty. It is hoped that this will produce competent candidates to improve the institution's performance and its benefits to society. Baznas has also met human resource maintenance standards, with compensation, welfare, occupational health and communication based on Islamic values and teachings. Well-being includes physical, mental and spiritual aspects. Communication is based on Islamic principles, while compensation is based on pleasure. Fairness and the fulfillment of rights are also emphasized, along with a good working environment and additional contributions. This uniqueness is expected to provide satisfaction and work enthusiasm for human resources within Baznas, which in turn will enable this institution to continue to develop and provide maximum benefits to society.

Keywords: Recruitment, Maintenance, Human Resources

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penyusunan Skripsi yang berjudul “MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA SEMARANG” ini dapat diselesaikan dengan cepat guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Banyak sekali halangan dan rintangan dalam proses penyelesaian skripsi ini, namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak baik secara moral maupun spiritual.

Penulis memahami bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan arahan serta sebagai panutan dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena sudah sabar dalam membantu penyusunan skripsi ini.
2. Surgaku, ibundaku tercinta. Beliau memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan program study penulis, meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan sampai ke bangku perkuliahan, tapi semangat, doa serta motivasi yang selalu beliau berikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan program study nya sampai sarjana
3. Superheroku, ayah tercinta yang selalu menyayangi dan menjaga. Beliau memiliki peran yang sangat penting dalam hidup penulis, meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan sampai ke bangku perkuliahan, tapi semangat, doa serta support yang selalu beliau berikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan program study nya sampai sarjana
4. Diri sendiri yang sudah berhasil untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas jerih payah, usaha dan kerja keras yang sudah dilakukan sejauh ini. Tetap bertahan dan semangat melewati rintangan demi rintangan agar bisa melewati akhir masa-masa perkuliahan ini. Dapat menyelesaikan

skripsi merupakan salah satu pencapaian yang patut dibanggakan dan diapresiasi oleh penulis.

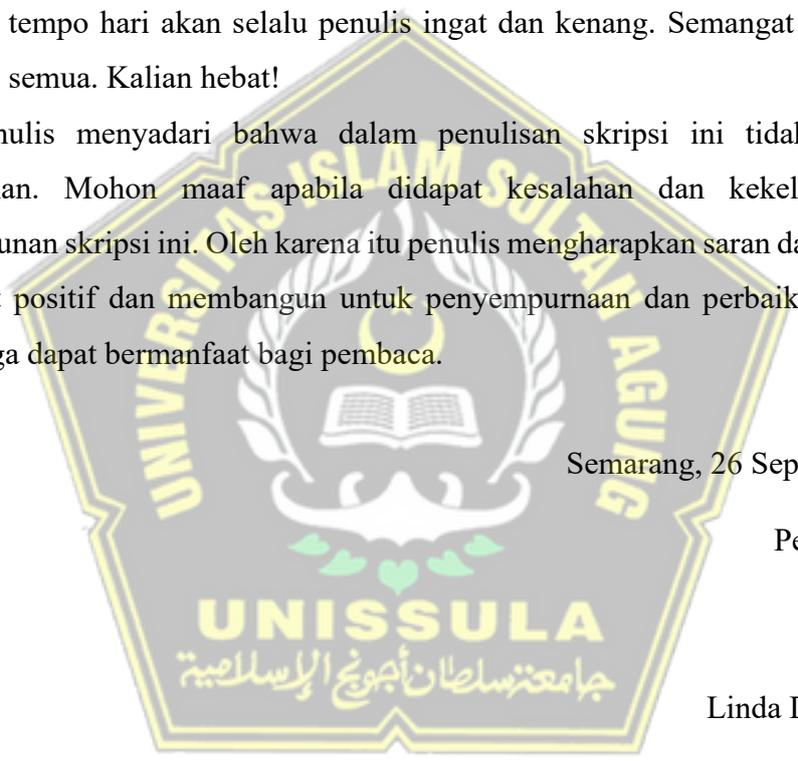
5. Untuk sahabat, saudara dan juga teman. Maaf tidak bisa penulis sebutkan satu-satu, terima kasih atas segala sesuatu yang telah dilalui, terima kasih atas kenangan, dukungan, support dan moodbooster untuk penulis disetiap hari-harinya. Terimakasih telah memberikan warna baru dalam perjalanan yang cukup melelahkan ini. Setelah ini penulis berjanji akan lebih baik dan semangat dari hari sebelumnya. Segala ucapan, Tindakan, dan canda tawa tempo hari akan selalu penulis ingat dan kenang. Semangat untuk kalian semua. Kalian hebat!

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan. Mohon maaf apabila didapat kesalahan dan kekeliruan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat positif dan membangun untuk penyempurnaan dan perbaikan karya ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 26 September 2023

Penulis

Linda Desi Windarti



DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Pra Skripsi	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Rekrutmen.....	11
2.1.2. Pemeliharaan.....	19
2.2. Penelitian terdahulu	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27

3.2	Informan	28
3.3	Sumber Data	29
1.	Data Primer.....	29
2.	Data Sekunder	30
3.4	Metode Pengumpulan Data	30
1.4.1	Wawancara	30
1.4.2	Observasi.....	32
1.4.3	Dokumentasi	32
3.5	Teknik Analisis Data.....	33
3.5.1	Reduksi Data.....	33
3.5.2	Penyajian Data	33
3.5.3	Verifikasi data.....	33
3.6	Alur Kegiatan Penelitian	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN	35
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.3	Analisi Data	55
4.3.1	Reduksi Data	55
4.3.2	Penyajian data	72
4.3.3	Verifikasi Data.....	75
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V	88
Penutup	88

5.1	Kesimpulan.....	88
5.2.	Saran.....	90
REFERENSI		92



DAFTAR TABEL

Table 1. Daftar Lembaga Zakat resmi.....	1
Table 2. Penelitian Terdahulu	26
Table 3. Data Informan	36
Table 4. Persamaan Pola Rekrutmen dari sudut pandang Islam dan Konvensional yang ada di Baznas Semarang.....	79
Table 5. Perbedaan pola rekrutmen Baznas	80
Table 6. Persamaan Maintenance dari sudut pandang Islam dan Konvensional	82
Table 7. Perbedaan Maintenance Baznas	83
Table 8. perbedaan Pola Rekrutmen SDM Menurut sudut pandang Islam dan Konvensional	85
Table 9. Perbedaan Maintenance SDM Menurut Sudut Pandang Islam dan Konvensional	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Amil zakat adalah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah pusat hingga daerah untuk mengumpulkan dan mendayagunakan dana zakat. Sedangkan Lembaga amil zakat adalah sebuah organisasi yang didirikan atas dasar dari sebuah inisiatif masyarakat sehingga pergerakannya lebih mengarah kepada usaha swasta atau swadaya. Namun, umumnya keduanya sama tugasnya yaitu menghimpun dana zakat. Menurut (Siswanto, K.H. Izzuddin Edi, Lc., M.A., 2018) ada 8 lembaga zakat resmi yang sudah terdaftar dan terverifikasi dalam LAZ Indonesia, diantaranya yaitu :

Tabel Daftar Nama
Lembaga Zakat

NO	Lembaga Amil Zakat
1	Dompe Dhuafa Republika
2	NU Care LazizNU
3	LazizMU
4	Baznas جامعنا سلطان أبجوع الإسلامية
5	Yatim Mandiri Surabaya
6	Inisiatif Zakat Indonesia
7	Lembaga Amil Zakat Skala Nasional
8	Lembaga Amil Zakat Skala Provinsi

Table 1. Daftar Lembaga Zakat resmi

Sumber: <https://zakat.or.id/daftar-lembaga-amil-zakat/>

Lembaga zakat berperan sebagai kepala zakat yang menjadi jembatan penghubung antara muzakki dan mustahik dengan cara menghimpun dana zakat

kemudian mengelola dan menyalurkan dana tersebut secara baik dan benar kepada penerima asnaf yang telah disebutkan didalam Al-Quran. Pengelolaan dana zakat yang profesional oleh lembaga zakat tidak hanya menjamin penyaluran amanat yang baik di pihak mustahik, tetapi juga dapat membantu membebaskan masyarakat dari masalah kemiskinan yang sangat mendesak saat ini. Dana zakat digunakan untuk membantu fakir dan miskin untuk mencari transformasi mustahik menjadi muzakki yang dapat membantu mustahik lain dan membawa manfaat lebih bagi mereka. Semua pihak yang telah melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan, perlindungan, pencatatan, bahkan penyaluran dari harta zakat disebut dengan amil zakat (Rahmayanti, 2014).

Kehadiran Lembaga zakat memberikan efek positif bagi umat islam saat ini. Peralunya, Lembaga zakat telah menyediakan berbagai cara untuk melaksanakan zakat yang tentunya mengalami kemajuan seiring dengan berjalannya waktu dan kemajuan teknologi yang ada. Bagi umat islam, kegiatan zakat menawarkan manfaat yang luar biasa, baik secara jasmani maupun rohani. Zakat dipercaya mampu mensucikan diri dari berbagai sifat buruk seperti dengki, iri hati, dan juga sifat sombong yang mana itu merupakan sikap buruk yang ada di lingkungan sosial masyarakat. Zakat juga dapat mendekatkan kita kepada allah SWT dan mempererat ikatan ikhwanul muslimin.

Pendayagunaan yang baik akan mewujudkan fungsi utama dari pelaksanaan zakat itu sendiri yang kemudian akan dapat dilihat dan dirasakan secara baik oleh yang menerimanya. Aspek terpenting dari pencapaian tujuan zakat adalah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, diperlukan suatu lembaga atau badan professional yang mampu mengelola dan mendayagunakan dana zakat untuk meningkatkan taraf hidup

masyarakat yang membutuhkan. Keberhasilan zakat tergantung pada pemanfaatan, pendayagunaan dan amanah pengelolaan zakat tersebut dalam menyalurkannya.

Pada suatu lembaga zakat, amil zakat merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam mengelola dana zakat. dalam tugasnya, amil dituntut untuk profesional agar yang tidak diinginkan tidak terjadi, seperti halnya kesalahan dalam pengumpulan, pendistribusian, maupun pendayagunaan. Maka dari itu seseorang pengelola zakat harus berasal dari sumber daya manusia yang berkompeten, dan mampu bersifat profesional dalam hal apapun. Profesionalitas dalam pengelolaan zakat yang tinggi akan menjadikan lebih efektif, efisien, dan juga mampu mendapatkan kepercayaan yang baik dari masyarakat pada lembaga zakat. posisi urgen dalam mengelola zakat yang professional adalah sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan kualitas sumber daya manusia Lembaga zakat yang akan menentukan pengelolaan zakat. baik buruknya serta keberhasilan dari suatu lembaga zakat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Artinya, sumber daya manusia yang mempunyai ketekunan dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta berpotensi dalam bidangnya akan mampu memikat atau mengambil hati masyarakat yang nantinya akan mempengaruhi tingkat kemajuan lembaga zakat tersebut.

Suatu lembaga zakat tidak hanya membutuhkan para ahli fiqih, namun akan dibutuhkan pula tenaga ahli pada bidang lainnya yang sesuai dengan yang dibutuhkan pada lembaga zakat.

Menurut Mondy dan marthoccio (2016) dalam (Miftahul Jannah, 2021) beliau mengatakan bahwa untuk dapat mencapai suatu tujuan dari sebuah organisasi, perlu dikelolanya sumber daya manusia yang ada karena agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan guna mendukung pekerjaan yang dibutuhkan.

Adapun penelitian yang dikemukakan oleh (Rusanti et al., 2022) hasil penelitiannya mengatakan bahwa adanya sumber daya manusia yang belum kompeten atau masih kesulitan dalam mengakses aplikasi dan juga pengoperasiannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga akan menyebabkan penghambatan dalam perusahaan, yang seharusnya bisa diselesaikan secara cepat dan sesuai target menjadi tidak mencapai target.

Belum optimalnya dan kurang efektifnya sasaran zakat serta fungsi zakat sebagai instrumen pemerataan salah satu sebabnya yaitu karena manajemen dari pengelolaan zakat yang belum terlaksana, baik dari pengetahuan pengelolaan maupun dari instrumen manajemen pengelolaan dan sasaran zakat. maka dari itu, harus diberlakukan pengelolaan zakat yang lebih optimal sehingga peran dan fungsi zakat dalam mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial mampu ditingkatkan. Zakat tidak akan memberikan dampak yang signifikan apabila dalam pengelolaan sumber daya manusianya belum optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada mendefinisikan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, tentunya suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai siapa yang bertanggung jawab atas sistem, agar sistem ini bekerja tentu saja harus di manajemen dan diperhatikan beberapa aspek pentingnya seperti mengadakan pelatihan, pengembangan, ,memberi motivasi dan lain sebagainya.

Menurut (Adamy, 2016) manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai pendayagunaan, penilaian, pengembangan serta pemberian balas jasa terhadap individu yang hidup di dalam suatu organisasi atau Lembaga atau kelompok kerja. Yang mana berhubungan langsung dengan desain dan implementasi sistem perencanaan,

pengembangan karyawan, penyusunan personalia, pengelolaan karir, evaluasi kerja hingga kompensasi karyawan dan hubungan yang baik antara satu dengan yang lainnya. Tidak jauh berbeda dengan pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) dalam (Miftahul Jannah, 2021) beliau mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap pengembangan, pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan juga pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu Lembaga atau perusahaan.

Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dan sangat besar sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Tidak peduli seberapa modern teknologi yang telah digunakan dan dipersiapkan, tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional perusahaan tidak akan berkembang dan tidak akan mampu bersaing. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam memutuskan promosi atau keluar dari suatu organisasi, perusahaan, Lembaga atau unit. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Disinilah pentingnya pembangunan sumber daya manusia suatu perusahaan ataupun lembaga.

Dari beberapa penjelasan tersebut adanya pelaksanaan zakat melibatkan sejumlah kegiatan yang berkaitan dengan pendistribusian, pengawasan, pengadministrasian, hingga pembagian harta zakat. Sehingga apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik maka semua kegiatan tidak akan berjalan dengan lancar.

(Miftahuddin et al., 2019) mengatakan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan pelatihan yang berdasarkan kepada evaluasi tahunan.

Sedangkan menurut (Hikmah, 2022) gaya kepemimpinan yang *supportive* mampu memotivasi para amil zakat untuk meningkatkan semangat kerja dan juga mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

(Kusumaningtyas et al., 2022) mengatakan bahwa adanya kelemahan pada kompetensi dan dualisme kerja profesional merupakan alasan klasik yang sering terjadi pada suatu lembaga zakat.

Melihat tugas lembaga zakat yang begitu kompleks, tentu menunjukkan bahwa kinerja Lembaga zakat perlu mendapatkan perhatian khusus untuk dievaluasi dalam hal pengelolaan dana zakat. karena zakat memiliki peran strategis untuk membantu pemerintahan dalam program pengetasan kemiskinan dan program pembangunan pemerintahan.

Menurut (Iskarim, 2017) keberhasilan dari sebuah rekrutmen merupakan sebuah poin awal menuju organisasi dengan kinerja yang berkualitas. Menurut penjelasan dari (Ceria Hermina, Feny Aulia, Sekar Safitri, 2020) dampak yang akan terjadi apabila perusahaan salah melakukan proses rekrutmen yaitu akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga perusahaan akan merasa dirugikan karena gagal dalam proses produksinya.

Umumnya urutan pelaksanaan rekrutmen pada tahapan seleksi yaitu melakukan seleksi surat lamaran, wawancara, tes tulis, tes psikotes, tes Kesehatan, keputusan penerimaan dan penempatan (Kasmir, 2017). Namun yang terjadi di Baznas bukanlah seperti itu, terdapat beberapa proses atau tahapan yang berbeda dalam proses rekrutmen sumber daya manusia. Pada baznas tidak melakukan proses tes psikologi ataupun tes Kesehatan. Bagi perusahaan hasil tes psikologi nantinya akan sangat dapat membantu perusahaan dalam proses penempatan karyawannya. Karena berdasarkan hasil tes tersebut perusahaan dapat mengetahui bagaimana karakteristik individu pelamar

tersebut sehingga akan memudahkan perusahaan untuk memilih posisi mana yang sesuai dengan karakteristik mereka dan mana yang tidak. Ini juga dapat menghemat waktu karena tim seleksi tidak akan membutuhkan waktu yang lama untuk mencocokkan posisi yang diinginkan apakah sesuai dengan karakteristiknya atau tidak.

Selain itu tes Kesehatan juga perlu dilakukan agar perusahaan mengerti secara betul apakah ada penyakit khusus yang sedang diderita atau tidak. Ini bisa disebut juga sebagai penghematan biaya karena melakukan tes kesehatan merupakan salah satu bentuk pencegahan kecelakaan kerja dalam perusahaan. Apabila pada tahapan rekrutmen tidak diperhatikan dengan baik maka kedepannya akan dapat merugikan perusahaan baik dalam bentuk kinerjanya maupun finansialnya.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, tim rekrutmen sudah mempersiapkan semua dengan matang mulai dari pra rekrutmen hingga penempatan. Namun, seringkali hal yang tidak terduga terjadi pada saat proses seleksi sumber daya manusia. Seperti; terlalu mengandalkan wawancara (mampu menjawab semua pertanyaan dengan baik akan tetapi pada saat bekerja hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan Perusahaan) , susah memilih kandidat, terdapat miskomunikasi antara panitia satu dengan yang lain.

Fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada proses rekrutmen sumber daya manusia dan juga pada pemeliharannya. Dalam sebuah perusahaan, rekrutmen merupakan salah satu proses terpenting untuk dapat memutuskan apakah seorang kandidat akan diterima dalam sebuah perusahaan atau tidak. Tidak mudah menentukan seorang sumber daya yang terampil dan berkualitas, perusahaan harus mampu menyaring kandidat atau sumber daya manusia baru. Karena itu, tim oprec diminta untuk dapat menyaring pelamar yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan dan juga kriteria dari perusahaan. (Noer et al., 2017) berpendapat bahwa proses

rekrutmen merupakan proses yang penting yang harus dijalankan oleh perusahaan dan akan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. (Setiani, 2013) produktifitas sebuah perusahaan bisa berjalan dengan lancar apabila dapat melakukan proses rekrutmen dengan baik. Rekrutmen merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan sumber daya manusia karena melalui proses rekrutmen perusahaan dapat menempatkan sumber daya manusianya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk menjaga semangat kinerja sumber daya manusianya, sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan terutama pimpinannya. Ketika pemeliharaan sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka moral, sikap, loyalitas sumber daya manusia akan memburuk. Ketidakhadiran, tingkat *turnover (resign)* sumber daya manusia meningkat dan tingkat kedisiplinan menurun. (Heryanto, 2021) berpendapat bahwa sebagai seorang pemimpin (manajer) harus memperhatikan secara khusus proses pemeliharaan (*maintenance*) karyawannya. Karena jika kurang diperhatikan maka akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, loyalitas dan juga sikap karyawan. Ini sangat berpengaruh buruk terhadap kemajuan perusahaan.

Dalam proses *maintenance* sumber daya manusia perusahaan akan melakukan hal semaksimal mungkin untuk mensejahterakan sumber dayanya. Namun, seringkali terdapat beberapa kendala yang sering terjadi pada saat proses pelatihan seperti kress dengan jam kerja ataupun *deadline* yang sudah dibuat, nantinya akan membuat bingung dan bahkan kacau dalam fokusnya.

Selain itu hal lain yang terjadi yaitu dalam hal komunikasi, komunikasi dibangun bukan hanya untuk melancarkan proses kinerja namun juga untuk membangun suasana agar nyaman layaknya seperti rumah. Namun, itu semua harus ada batasan dan juga harus mengerti apa itu disiplin waktu. Karena di Baznas merupakan

tempat pelayanan sosial masyarakat maka disiplin waktu harus sangat ditegaskan. Tidak seharusnya tamu menunggu dengan waktu yang terlalu lama itu bisa merusak citra perusahaan dan juga mengganggu emosional tamu tersebut. Pada intinya, kesejahteraan sudah diberikan namun terdapat beberapa yang tidak bisa memberikan *feedback* baik kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA SEMARANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat disusun menjadi suatu permasalahan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan oleh Baznas Kota Semarang?
2. Bagaimana cara memelihara dan mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia pada baznas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Agar dapat mengetahui bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga zakat terutama Baznas Kota Semarang. Apakah memiliki syarat khusus ataukah sama dengan perusahaan konvensional lainnya. Dan apakah mempengaruhi Kinerja sumber daya manusianya.

2. Agar dapat mengetahui cara pemeliharaan dan mempertahankan (*Maintenance*) sumber daya manusia yang baik yang dilakukan oleh Baznas Kota Semarang. Apakah mempengaruhi kinerja sumber daya manusianya ataukah tidak.

1.4 Manfaat Penelitian

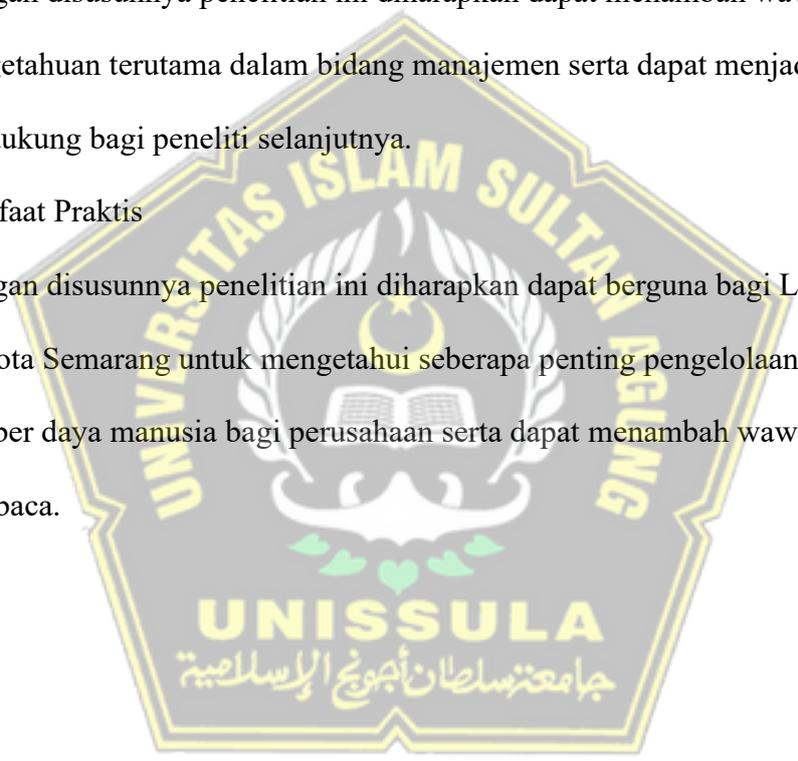
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen serta dapat menjadi referensi pendukung bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Lembaga zakat di Kota Semarang untuk mengetahui seberapa penting pengelolaan manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan serta dapat menambah wawasan para pembaca.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Tentunya setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, sukses, tangguh, loyal dan benar-benar memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi perusahaan. Untuk menarik karyawan idaman tersebut, HRD berupaya mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan rencana manajemen perusahaan yaitu sebagai berikut :

2.1.1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan sebuah proses memilih atau menarik sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan kandidat-kandidat terbaik yang akan bekerja sama dengan perusahaan dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (Aryadi & Gantara, 2020) rekrutmen merupakan usaha dari perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses penarikan (Rekrutmen) yang baik, menurut (Hasibuan, 2016) melibatkan pelaksanaan prosedur keputusan mendasar, seperti menentukan sumber penarikan, metode penarikan, dan Batasan penarikan.

Menurut (Arif, 2018) rekrutmen adalah suatu proses dalam menentukan sumber tenaga kerja yang berpotensi akan menjadi anggota dalam perusahaannya.

a. Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry *Simamora (1997:214)* dalam (Adrizayani, Shafira ST., 2008) berpendapat bahwa menurut beliau rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang diantaranya yaitu sebagai berikut :

- Untuk menarik sebagian besar pencari kerja sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih baik untuk memilih karyawan potensial yang memenuhi persyaratan ketrampilan organisasi,
- Tujuan setelah perekrutan yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang terpilih yang akan tetap bersama dengan organisasi dalam jangka waktu yang panjang
- Meningkatkan citra organisasi secara keseluruhan sehingga kandidat yang gagal memiliki citra positif terhadap organisasi.

b. Metode Rekrutmen

Beberapa metode yang biasa dilakukan dalam proses rekrutmen yaitu sebagai berikut :

- Metode terbuka, yaitu metode yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara terbuka atau tersebar luas terutama melalui iklan di sosial media. Hal ini dikarenakan agar perusahaan mendapat banyak kandidat pelamar sehingga kesempatan besar bagi perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dan juga keinginan perusahaan serta handal dan juga kompeten,
- Metode tertutup, yaitu metode yang dalam pelaksanaannya dilakukan sangat terbatas, hanya untuk relasi terdekat dan karyawan atau bahkan hanya orang-orang terpilih saja.

c. Tahapan atau Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa tahapan. Dibawah ini merupakan tahapan-tahapan yang biasanya dilakukan selama proses perekrutan berlangsung:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan dan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini,

Proses rekrutmen dimulai ketika dalam suatu bidang atau divisi terdapat kekosongan yang penyebabnya diantaranya yaitu adanya perpindahan karyawan untuk menduduki jabatan yang lain, mengajukan surat pengunduran diri, rencana pensiun ataupun PHK. Dengan hal demikian dapat diketahui posisi apa saja yang sedang dibutuhkan atau kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk dapat mengisi posisi tersebut, karena dalam pemenuhan kebutuhan harus sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.

- b. Mengidentifikasi informasi Jabatan melalui analisis jabatan,

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai landasan guna membuat persyaratan jabatan dapat diusahakan melalui analisis jabatan.

Deskripsi pekerjaan yaitu sebuah deskripsi yang memberikan informasi lengkap tentang tugas ataupun tanggungjawab seorang karyawan, jadi ini lebih berhubungan dengan pekerjaan daripada elemen manusia ataupun karyawan, sedangkan spesifikasi jabatan yaitu berisikan mengenai seputar informasi persyaratan umum ataupun khusus yang harus dipenuhi oleh karyawan baik secara material, immaterial maupun intelektual. Agar dikemudian hari dapat bertanggung jawab atas apa yang diberikan.

Analisis jabatan merupakan suatu proses dimana proses tersebut memiliki hubungan atau keterkaitan dengan setiap jabatan diperoleh serta dicatat secara sistematis. Ini juga dapat disebut sebagai tinjauan pekerjaan dimana tugas, proses, tanggung jawab, dan kebutuhan staf semua akan ditinjau secara merata dan keseluruhan.

c. Menentukan dimana Kandidat yang tepat harus dicari,

Ada dua cara untuk mencari calon karyawan, yaitu dari dalam lembaga/organisasi atau dari luar lembaga/organisasi. Secara internal, ketika merencanakan persyaratan masa depan, juga perlu untuk mengetahui karyawan mana yang dapat diterima, atau jika kandidat tersebut berasal dari luar, seseorang harus mempertimbangkan metode rekrutmen yang sesuai dengan hati-hati untuk menarik kandidat tersebut.

d. Memilih metode rekrutmen yang tepat,

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat digunakan oleh lembaga untuk melakukan proses rekrutmen. Metode tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Iklan, Periklanan (*advertising*) merupakan cara yang efektif untuk menarik tenaga kerja (karyawan). Biasanya perusahaan menginformasikan pengumuman ketenagakerjaan lembaga pendidikannya melalui internet, papan pengumuman, televisi, surat kabar, radio, dan juga majalah.

2) *Employee Referrals*, Karyawan institusi/perusahaan kini dapat merekomendasikan pencari kerja ke departemen SDM. Metode ini memiliki banyak keunggulan yang menentukan Perusahaan menerima informasi lengkap tentang kandidat dari pemberi rekomendasi. Meskipun teknologi ini legal dan bagus, perusahaan juga perlu berhati-hati saat menggunakannya.

- 3) *Walk-ins & Write-ins*, Kandidat atau pencari kerja datang langsung ke lembaga pendidikan atau perusahaan dan mengisi formulir lamaran terlampir. Aplikasi tersebut kemudian disimpan dalam *file* sampai posisi menjadi kosong atau aplikasi dibatalkan.
- 4) Lembaga Pendidikan, Lembaga/Perusahaan Pendidikan bermitra dengan Lembaga Pendidikan untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap dan mau. Ini biasanya dimulai dengan menerima magang siswa. Jika siswa cocok, mereka dapat dipekerjakan sebagai karyawan.
- 5) *Depnakertrans*, yaitu metode penarikan tenaga kerja (rekrutmen) oleh kementerian. Lembaga/perusahaan dapat menggunakan tenaga yang direkomendasikan oleh Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini, sudah menjadi kewajiban lembaga/perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam mendistribusikan pencari kerja dan mengurangi pengangguran.
- 6) Organisasi Buruh. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan organisasi karyawan dalam hal ini serikat buruh, perusahaan biasanya meminta kepada serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat. Karena serikat buruh belum mempunyai kedudukan yang kuat, metode ini belum banyak digunakan.
- 7) *Nepotisme*. Cara nepotisme adalah cara yang dilakukan oleh lembaga/perusahaan dengan cara mempertimbangkan karyawan berdasarkan ikatan keluarga, suku, agama, daerah atau kesamaan lainnya. Biasanya cara ini tidak terlalu mempertimbangkan kualitas calon, apakah ada hubungan atau tidak.

e. Pemanggilan kandidat yang telah memenuhi persyaratan,

Pada tahapan ini pembentukan atau pemanggilan organisasi, para calon telah memenuhi persyaratan administrasi sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan. Perusahaan kemudian mengumpulkan dokumen lamaran mereka dan mengisinya dengan formulir lamaran untuk diproses lebih lanjut, dengan ketentuan bahwa panggilan ini dapat dilakukan melalui surat, email, telepon atau pesan kepada pelamar secara *online* atau melalui pos. pada papan informasi fasilitas.

f. Menyaring atau Menyeleksi Kandidat,

Langkah selanjutnya adalah pemilihan kandidat. Proses seleksi harus dilakukan jika:

1) Memenuhi tugas dalam jabatan kosong memerlukan kualitas fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki setiap orang; 2) Ada lebih banyak pelamar daripada posisi yang harus diisi. Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh lembaga atau organisasi. Yang terpenting, setiap proses seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga memberikan informasi yang berbeda tentang kandidat. Pemilihan teknik/metode sebagai prediktor dalam proses seleksi sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase kandidat yang dipilih, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Teknik seleksi yang umum digunakan meliputi pengisian formulir, seleksi administrasi, tes tertulis, dan juga wawancara.

g. Membuat penawaran kerja,

Ketika proses seleksi telah dievaluasi dan perekrut telah mampu mengidentifikasi kandidat untuk posisi tertentu, tawaran pekerjaan harus diajukan. Ini termasuk menyusun kontrak kerja, merinci aturan perusahaan dan

ketentuan kerja, dan memutuskan kapan kandidat harus bekerja. Hal terpenting saat ini adalah manajer SDM harus mempersiapkan kandidat, jika kandidat pertama menolak tawaran pekerjaan, jika terjadi sesuatu yang tidak terduga.

h. Mulai Bekerja

Proses rekrutmen tidak berakhir hanya setelah kandidat menerima tawaran pekerjaan saja. Jika ia menjadi karyawan, ia masih membutuhkan bantuan untuk dapat bekerja secara maksimal dan bertahan lama. Karyawan yang relevan harus dipantau dan dipantau secara teratur, serta dilatih dan dikembangkan. Pada tahap ini, manajer SDM harus mempelajari metode rekrutmen dan seleksi karyawan, yang sangat penting untuk menghindari masalah yang mungkin timbul setelah mempekerjakan karyawan.

d. Sumber-Sumber Rekrutmen

Rekrutmen bersumber dari pelamar langsung, lamaran berdasarkan informasi, oranglain, lamaran tertulis, perusahaan penempatan tenaga kerja, iklan di jalan ataupun di media sosial, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, balai pelatihan kerja milik pemerintah.

e. Indikator Rekrutmen

Menurut konsep penelitian variable rekrutmen oleh (Syahreza & Tabunan, 2023) indikator rekrutmen yaitu sebagai berikut :

1. Identifikasi

Identifikasi yaitu awal tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan kandidat atau pelamar. Identifikasi adalah proses mencari informasi, mencatat, meneliti, dan menemukan tentang informasi yang akan digunakan dalam pencarian pelamar.

2. Proses Seleksi

Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk menerima pelamar ataupun tidak dengan menggunakan kriteria dan ketentuan yang telah disepakati oleh lembaga/perusahaan. Biasanya ditahapan inilah tahapan yang paling ketat dan paling beresiko, karena apabila kita sedikit lengah maka kita akan mendapatkan pelamar dengan kualitas yang dibawah standar atau tidak sesuai dengann yang ditetapkan.

Dalam seleksi dapat diketahui juga apakah pelamar tersebut cocok di bagian tersebut ataukah tidak. Berbagi tes dilakukan untuk mendapatkan hasil terbaik dan juga mengetahui bagaimana kualitas pelamar tersebut. Selain itu Perusahaan juga dapat melihat sisi baik buruknya kepribadian seseorang tersebut dengan tes.

3. Penempatan

Penempatan yaitu tahapan akhir yang dilakukan oleh tim seleksi. Setelah melihat bagaimana kualitas para pelamar dengan adanya seleksi, pelamar langsung dapat ditempatkan ke bidang atau bagian yang cocok dengan dirinya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah dan juga nantinya akan mengalami peningkatan yang baik.

f. Kendala Rekrutmen

Sering dijumpai ada banyak hal yang dapat menjadi hambatan dalam sebuah proses rekrutmen adalah proses yang penting dalam suatu perusahaan, melalui rekrutmen kita dapat mencari kandidat yang baik dan kompeten. Berikut adalah beberapa kendala yang biasanya terjadi dalam proses perekrutan : .

- Karakter dari perusahaan

- Tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- Kondisi lingkungan eksternal perusahaan
- Biaya yang disediakan perusahaan untuk proses rekrutmen
- Kompensasi
- Kebiasaan atau budaya pada saat melakukan proses rekrutmen
- Pasar tenaga kerja

2.1.2. Pemeliharaan

Pemeliharaan karyawan perlu mendapat perhatian serius karena apabila tidak dipelihara dengan baik akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja, sikap, loyalitas dan kedisiplinan karyawan, serta meningkatkan absensi dan *turnover* yang tidak mendukung kinerja tujuan perusahaan.

Menurut *Herman Sofyandi (2008:11)* Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, oleh karena itu selalu diperlukan upaya untuk mempertahankan dan mempertahankan karyawan agar betah, bertahan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk menjaga agar karyawan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan, ada masalah mendesak lainnya yang perlu diperhatikan. kepada karyawan dalam bentuk tunjangan dan layanan selain upah dan gaji. (Huzain, 2021).

a. Tujuan Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan adalah untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam pemeliharaan karyawan sebagai berikut:

- Meningkatkan produktivitas karyawan,
- meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi,

- mendorong loyalitas dan mengurangi *turnover*,
- mengurangi konflik dan menciptakan suasana yang harmonis,
- mengefektifkan rekrutmen karyawan.

Kegiatan retensi personel yang dilakukan untuk kepentingan karyawan adalah: Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, menjaga ketentraman, keamanan dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesehatan fisik, mental dan spiritual karyawan.

b. Asas – asas pemeliharaan karyawan:

1. Asas manfaat dan efisiensi. Pemeliharaan yang akan dilakukan harus efisien dan mendatangkan keuntungan yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini harus meningkatkan prestasi kerja, keselamatan, kesehatan dan retensi karyawan dalam pencapaian tujuan, sehingga prinsip ini harus diprogramkan dengan baik agar tidak menjadi sia-sia,
2. Asas kebutuhan dan kepuasan. Pemenuhan dan kepuasan kebutuhan harus menjadi dasar program retensi karyawan. Prinsip ini penting untuk menjaga keselamatan, kesehatan dan sikap karyawan yang baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan,
3. Asas keadilan dan kelayakan. Pemerataan dan keadilan harus menjadi dasar program retensi karyawan. Karena fairness dan keadilan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan pada tugas-tugas mereka, meningkatkan disiplin, kerja sama dan moral,
4. Asas peraturan Legal. Program tunjangan karyawan harus didasarkan pada peraturan yang berasal dari undang-undang, peraturan menteri dan peraturan

negara. Penting untuk menghindari konflik dan campur tangan antara karyawan dan pemerintah,

5. Asas kemampuan perusahaan. Pengetahuan perusahaan adalah pemikiran penuntun dan prinsip program untuk menjaga kesejahteraan staf. Jangan sampai penerapan program retensi karyawan berujung pada kehancuran perusahaan.

c. Indikator pemeliharaan

Ada beberapa proses yang harus dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan karyawan yang loyal bagi perusahaan, diantaranya yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang sudah dipertimbangkan sebagai suatu balas jasa yang seimbang. Dalam dunia pekerja, balas jasa yang bersifat uang merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atau hadiah dari kerja keras mereka.

2. Pemeliharaan Kesehatan

Bentuk dari pemeliharaan Kesehatan yaitu terjaminnya biaya Kesehatan yang sudah diberikan oleh perusahaan setiap bulannya. Diharapkan dengan adanya jaminan Kesehatan tersebut dapat membantu karyawan dalam menjaga dirinya.

3. Motivasi kerja

Motivasi berarti “dorongan” atau “daya penggerak” yang ada pada diri seseorang. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) dengan bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” seorang manajer seharusnya menerapkan metode yang

sesuai dan juga efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Adapun metode pemeliharaan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pemindahan makna berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi diperlukan untuk menyampaikan informasi. Komunikasi bersifat instruktif, informatif, berpengaruh, dan menghakimi. Komunikasi dianggap efektif apabila informasi disampaikan secara singkat dan jelas serta dapat dipahami dan ditindaklanjuti persis dengan maksud komunikator. Komunikasi yang baik dan efektif dapat memecahkan masalah di perusahaan. Konflik yang timbul dapat diselesaikan melalui pertemuan dan perundingan. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

- Insentif

Insentif adalah insentif terkait kinerja bagi karyawan tertentu untuk mendorong mereka meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jenis-jenis motivasi dalam buku Hasibuan terbagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) Insentif positif adalah pemberian insentif berupa pemberian materi atau non materi kepada pegawai yang prestasi kerjanya di atas normal. (2) Insentif Negatif adalah pemberian insentif melalui ancaman hukuman kepada pegawai yang prestasi kerjanya di bawah standar. Selain jenisnya, insentif juga memiliki bentuk lain, seperti:

- Insentif tidak berwujud, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya dalam bentuk penghargaan atau pengakuan. Misalnya sertifikat, piala, medali.
- Insentif sosial adalah insentif yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan

keterampilannya, seperti kenaikan pangkat, keikutsertaan dalam pelatihan atau haji.

- Insentif material adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja berupa uang dan barang karena prestasi kerjanya. Materi insentif ini memiliki nilai uang sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Metode insentif yang adil dan tepat membawa informasi yang merangsang retensi karyawan. Karena insentif membuat karyawan merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan atas prestasinya, meningkatkan moral dan loyalitas karyawan. Insentif material adalah insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya berupa uang dan barang. Bahan insentif memiliki nilai ekonomis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

- Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah gaji tambahan (berwujud dan tidak berwujud) yang dibayarkan sesuka hati. Tujuan kesejahteraan ini adalah untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar undang-undang negara. Adapun program dari kesejahteraan karyawan yaitu program kesejahteraan ekonomi karyawan (pensiun, asuransi, pemberian kredit), program rekreasi dan hiburan (camping ataupun piknik) dan juga pemberian fasilitas seperti fasilitas kesehatan, Pendidikan)

- Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan khususnya bagi karyawannya. Ini harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui pelatihan atau saran fungsional. Keselamatan kerja dan kesadaran kesehatan kerja berkontribusi pada penerapan kepegawaian yang

baik. Jika perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan, dapat diperkirakan akan terjadi peningkatan kecelakaan kerja yang juga dapat mengakibatkan kerugian produksi. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

d. Pentingnya Pemeliharaan Karyawan

Perawatan SDM adalah kegiatan manajemen yang memastikan keberlanjutan SDM dalam kinerja pekerjaan internal. Dengan demikian, yang bersangkutan tidak mengalami gangguan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor-faktor yang mendorong perlunya perusahaan mempertahankan sumber daya manusianya adalah:

- Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan jika tidak dipelihara.
- Sumber daya manusia adalah manusia biasa dengan nilai, batasan dan perasaan yang dapat dengan mudah berubah seiring dengan perubahan lingkungan.

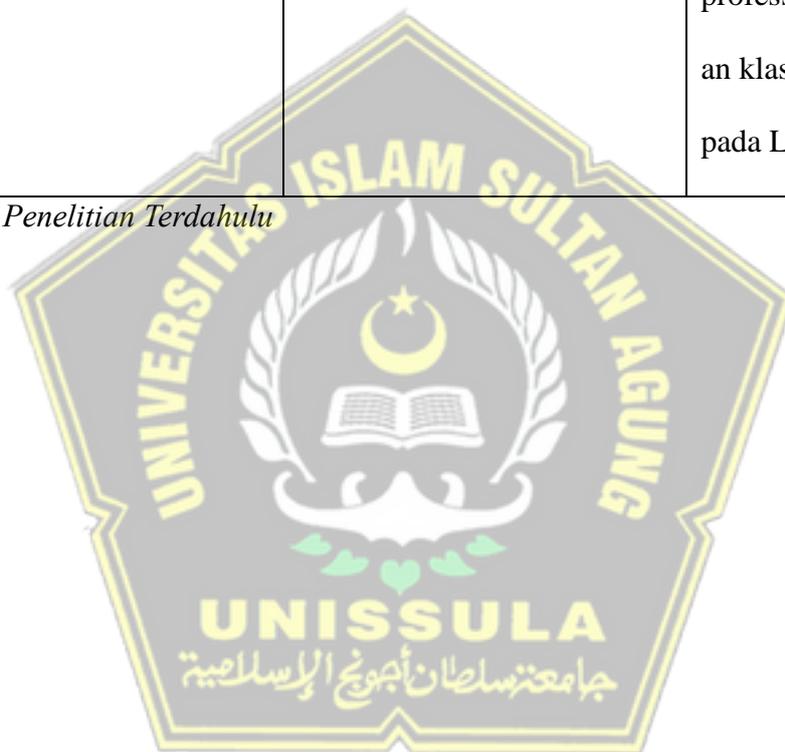
Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan perusahaan menyebabkan kecemasan, semangat dan antusiasme yang rendah, serta loyalitas dan kinerja yang rendah.

2.2. Penelitian terdahulu

Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
The Quality Of Human Resources, Job Performance And Employee Loyalty	Didit Darmawan Rahayu Mardikaningsih Ella Anastasya Sinambela Dkk.	Hasil penelitiannya mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh nyata terhadap kinerja
Pengaruh perencanaan SDM, Pengembangan SDM, dan Kompensasi terhadap kinerja petugas amil pada badan amil zakat nasional (Baznas) di Kalimantan Selatan	Haris Fadillah H. Basuki H. M. Zainul	Dari ketiga variable independent tersebut, yaitu Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, dan Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja petugas amil pada Badan amil Zakat Nasional (Baznas) di Kalimantan Selatan baik secara parsial ataupun simultan
Analisis SWOT Penerapan Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Baznas (SiMBA) pada pengelolaan Dana Zakat Infaq dan Sedekah	Nika Rusanti Lola Malihah Husna Karimah	Dalam Penelitiannya menjelaskan bahwa kurangnya kecakapan sumber manusia yang dimiliki sehingga sulit dalam

BAZNAZ Kabupaten Banjar		pengoperasian aplikasi tersebut.
Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Professional Di Lembaga Zakat Nurul Hayat	Esa Ayu Kusumaningtyas, M.Maulana Asegaf, Basar Dikuraisyin	Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya kelemahan pada kompetensi dan dualism kerja professional merupakan alasan klasik yang sering terjadi pada Lembaga zakat

Table 2. Penelitian Terdahulu



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif. Menurut (Hermawan & Amirullah, 2016) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan tentang fenomena-fenomena dalam bentuk verbal (deskripsi / kata-kata), tanpa menggunakan angka ataupun berbagai pengukuran. Penelitian kualitatif dapat digunakan dalam beberapa pendekatan yang berbeda, diantaranya : studi lapangan dan juga observasi langsung.

Menurut (Mappasere & Suyuti, 2019) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna digambarkan lebih kuat, landasan teoritis berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa fokus penelitian yang sedang dilakukan selaras dengan fakta yang terdapat di lapangan. Dalam penelitian kualitatif strategi yang digunakan bersifat interaktif dan fleksibel yang berguna untuk dapat mengeksplorasi perspektif partisipan. Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk memahami fenomena sosial.

Ciri – ciri atau karakteristik dalam penelitian pendekatan kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Memanfaatkan lingkungan alam
2. Menggunakan sifat analisis deskriptif
3. Fokus pada proses, bukan hasil
4. Induktif
5. Mengutamakan kepentingan

3.2 Informan

Subjek atau informan penelitian yaitu orang-orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi serta data-data yang dibutuhkan atau diperlukan oleh peneliti tentang suatu topik yang sedang diteliti. Dengan adanya informasi dan data akan membantu peneliti memberikan pandangan dalam melakukan penelitiannya. Seorang informan harus mampu memberikan informasi yang rinci mengenai pandangannya terhadap suatu nilai, sikap, proses, serta interaksi sosial yang sedang terjadi dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *Teknik Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel atau data dengan adanya pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling yaitu karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sama seperti apa yang diharapkan oleh peneliti, maka dengan ini ditetapkan aspek atau kriteria yang harus terpenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan pada beberapa informan dengan jumlah 10 informan yang tentunya mengetahui atau menguasai tentang pertanyaan yang diberikan. Berikut adalah beberapa daftar nama dan juga kedudukan informan :

1. Responden 1 (Bagian Administrasi, SDM, dan Umum)
2. Responden 2 (Bagian Perencanaan dan Pelaporan)
3. Responden 3 (Bidang Pengumpulan)
4. Responden 4 (Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan)
5. Responden 5 (Staff Bag. Administrasi, SDM dan Umum)
6. Responden 6 (Staff Bag. Administrasi, SDM dan Umum)

7. Responden 7 (Staff Bag. Pengumpulan)
8. Responden 8 (bidang pendayagunaan)
9. Responden 9 (Staff bag. Perencanaan dan pelaporan)
10. Responden 10 (Bidang Pendistribusian)

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan sistem wawancara dengan beberapa narasumber melalui serangkaian pertanyaan yang sudah disediakan. Tujuan dari adanya pengumpulan data ini yaitu untuk mendapatkan informasi yang fakta dan dapat dipercaya guna memperoleh data Model Manajemen Sumber Daya manusia pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Menurut (Sugiyono, 2016) data primer yaitu data yang secara langsung diserahkan kepada pengumpul data . Sedangkan menurut (Kusuma, 2022) yaitu data yang diteliti secara langsung oleh peneliti yang diperoleh dari tempat peneliti sebagai sumber subjek penelitian.

Data primer data yang diperoleh langsung dari tempat peneliti (lapangan) kemudian diolah langsung oleh peneliti tanpa menggunakan suatu perantara apapun. Pengumpulan data primer digunakan untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari opini yang berasal dari responden yang sudah diteliti, berupa hasil jawaban dari wawancara, hasil observasi dari objek yang diteliti serta hasil pengujian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua. Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak diserahkan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya melalui dokumen pendukung atau melalui orang lain. Data ini dikumpulkan secara tidak langsung yaitu melalui media ataupun informasi lain yang mempunyai keterikatan dengan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan dalam *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara, dokumentasi, dan juga gabungan antara ketiganya (*triangulasi*). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1.4.1 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara yaitu sebuah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi ataupun ide dengan sistem tanya jawab, sehingga dapat membangun makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian kualitatif, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber dengan mengajukan pertanyaan yang sistematis, jelas dan juga terarah, sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang benar dan akurat.

Teknik wawancara yang digunakan yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yang telah ditentukan. Tujuan dari diadakannya sebuah wawancara yaitu untuk mengulik serta mendapatkan data dan juga informasi secara rinci mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat nasional (Baznas) Kota Semarang.

3.4.1.1. Panduan Pertanyaan

Dalam melakukan wawancara ada beberapa panduan atau daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. apa saja hal yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan proses rekrutmen ?
2. bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas?
3. Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan) di Baznas?
4. Bagaimana proses pemeliharaan dan mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia di Baznas?
5. Apa saja bentuk apresiasi dan juga motivasi yang diberikan oleh Baznas kepada Sumber Daya manusianya?
6. Bagaimana cara baznas menjaga Kualitas Kinerja Sumber Daya manusianya?

Dalam proses pengumpulan data, ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan wawancara yaitu sebagai berikut :

- a. Membuat panduan atau daftar pertanyaan wawancara, tujuannya yaitu agar maksud dan tujuan dari peneliti tercapai dan juga sesuai dengan apa yang diinginkan,
- b. Menentukan narasumber untuk wawancara,
- c. Memilih lokasi dan juga waktu yang tepat untuk melakukan proses wawancara,
- d. Melakukan proses wawancara.
- e. Dokumentasi,
- f. Memastikan bahwa hasil wawancara sesuai dengan apa yang diinginkan, artinya informasi yang diberikan oleh narasumber sudah jelas dan bisa diterima oleh peneliti,
- g. Meringkas hasil wawancara yang telah dilakukan.

1.4.2 Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang sering digunakan untuk mengukur perilaku atau proses terjadinya kegiatan yang diamati baik dalam situasi aktual ataupun buatan. Menurut (Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa obeservasi yaitu suatu Teknik pengolahan data yang memiliki karakteristik lain daripada yang lain. Dengan ini, pengamatan atau observasi dilakukan secara langsung mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada Baznas Kota Semarang.

Metode pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung yaitu dengan cara mengamati dan meneliti secara langsung dalam lingkungan tersebut bersamaan dengan objek penelitian dan pengamatan tidak langsung yaitu dengan cara mengamati yang bersifat tidak langsung atau tidak pada saat objek kejadian yang diteliti itu terjadi.

1.4.3 Dokumentasi

Penelitian kualitatif dapat memberikan detail yang memungkinkan pengembangan teori yang lebih kuat. Catatan lapangan yang dibuat selama proses ini menyempurnakan skor, termasuk catatan tentang suara, ekspresi wajah, dan interaksi, catatan menambahkan banyak kontekstual, mendukung informasi yang relevan dengan analisis, evaluasi dan interpretasi responden.

(Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa dokumen adalah rekaman peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa gambar, tulisan atau karya monumental seseorang. Dokumentasi tertulis seperti buku harian, kisah hidup dan biografi. Dokumen berupa gambar, misalnya foto, gambar tersembunyi dan sketsa. Dokumen dalam bentuk karya seperti karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, dan film. Dokumentasi melengkapi penggunaan, metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa dalam melakukan kegiatan Analisa data kualitatif analisis data yang digunakan yaitu bersifat interaktif dan juga berkelanjutan sampai tamat, sehingga hasil data akhir yang diperoleh merupakan data jenuh. Kegiatan yang dilakukan dalam proses menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan juga verifikasi data.

3.5.1 Reduksi Data

Menurut pemaparan (Sugiyono, 2016) data yang diperoleh dari lapangan terbilang cukup banyak, maka dari itu harus disusun dan dicatat dengan teliti hingga menjadi sebuah bentuk narasi yang mudah dipahami. Reduksi data memiliki arti yaitu merangkum, fokus kepada objek-objek yang penting, kemudian mencari tema dan juga pola. Jadi hasil data yang telah direduksi akan memberikan sebuah gambaran yang lebih jelas dan mudah dipahami mengenai objek yang diteliti.

3.5.2 Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap selanjutnya yaitu menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif data yang disajikan dapat berupa tabel, pie chart, grafik, pictogram, dan lain sebagainya. Dengan penyajian data seperti yang dijelaskan tersebut maka data akan lebih mudah dimengerti karena sudah menjadi data yang terorganisir dan juga terususn rapi dalam pola yang regional. Umumnya dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk teks narrative.

3.5.3 Verifikasi data

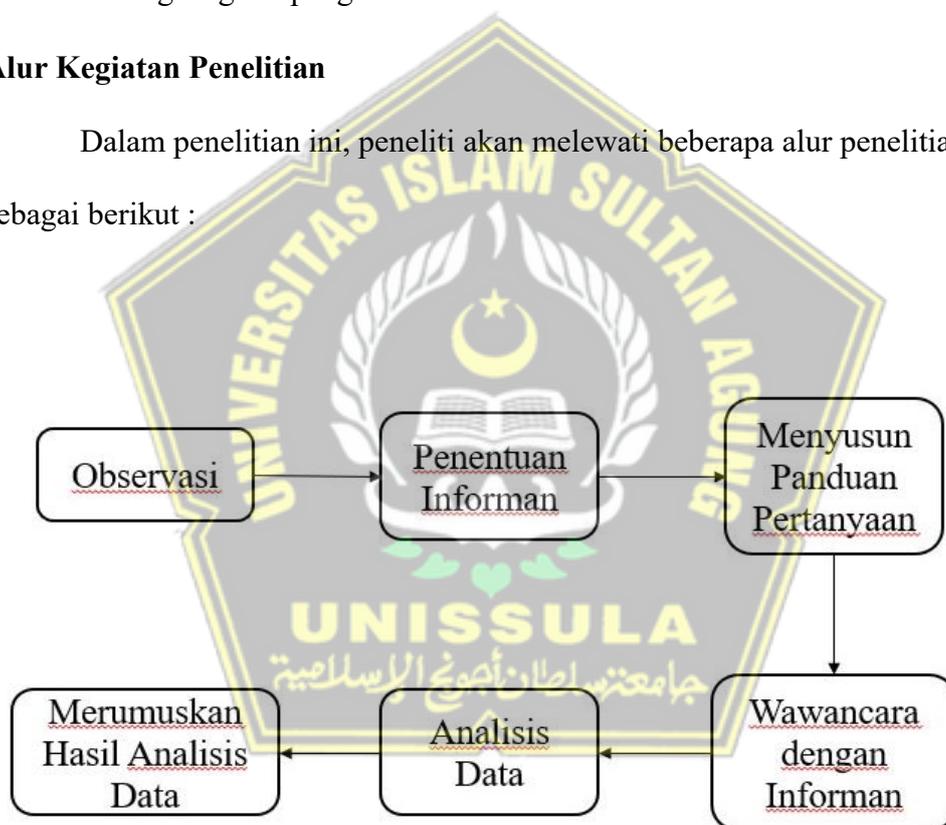
Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan suatu wawasan atau ilmu baru yang sebelumnya belum pernah ditemukan. Temuan ini dapat berupa deskripsi atau penjelasan atau gambaran mengenai objek sebelumnya yang masih belum jelas sehingga sesudah dipelajari dan diteliti menjadi jelas.

Ini merupakan langkah terakhir dalam menyelesaikan analisis data kualitatif yaitu meresum semua hasil yang didapat. Kesimpulan pertama diajukan bersifat masih sementara sehingga dapat sewaktu – waktu berubah apabila mendapat dukungan yang kuat untuk pengumpulan data berikutnya.

Dengan demikian, penarikan kesimpulan ini dapat menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan diawal, tetapi mungkin saja tidak menjawab karena dalam penelitian kualitatif masih ada data sementara dan dapat berkembang setelah melakukan penelitian langsung dilapangan.

3.6 Alur Kegiatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan melewati beberapa alur penelitian yaitu sebagai berikut :



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang di bentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan shadaqah pada tingkat nasional.

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang bertempat di Jl. Wr. Supratman No.77 Gisikdrono, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa tengah. Baznas Kota Semarang adalah lembaga yang bertugas mengelola zakat dalam wilayah Kota Semarang. Sebagai lembaga zakat, Baznas Kota Semarang memiliki peran penting dalam mengumpulkan, mendistribusikan, dan mengelola dana zakat untuk membantu masyarakat yang membutuhkan.

Ini merupakan lokasi utama dimana kegiatan administrasi dan manajemen zakat dilakukan. Terdapat beberapa ruang yang terdiri dari ruang kerja, ruang pertemuan, dan ruang penerimaan serta pendistribusian zakat.

4.1.1. Data Informan

Data yang diperoleh merupakan data dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang ada di Baznas Semarang. Berikut adalah data informan yang peneliti peroleh adalah sebagai berikut :

NO	Nama	Divisi/ bagian
1	Responden 1	Bagian Administrasi, SDM, dan Umum
2	Responden 2	Bagian Perencanaan dan Pelaporan

3	Responden 3	Bidang Pengumpulan
4	Responden 4	Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan
5	Responden 5	Staff Bag. Administrasi, SDM, dan Umum
6	Responden 6	Staff Bag. Administrasi, SDM dan Umum
7	Responden 7	Staff bag. Pengumpulan
8	Responden 8	Bidang Pendayagunaan
9	Responden 9	Staff Bag. Perencanaan dan Pelaporan
10	Responden 10	Bidang Pendistribusian

Table 3. Data Informan

(Sumber: Diolah, 2023)

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) kota Semarang. Wawancara yang dilakukan merupakan wawancara dari sumber yang terpercaya jadi hasil data yang di dapat merupakan data valid yang berasal langsung dari informan, dan juga informan mampu dan menguasai seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Berikut adalah pemaparan mengenai hasil wawancara yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Responden 1

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Memberi pengumuman rekrutmen sesuai bidang yang dibutuhkan, Menentukan kriteria calon pegawai
2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Seleksi administrasi, Tes tulis sesuai dengan bidangnya, Wawancara, Apabila sudah di acc akan melakukan kontrak kerja (tidak ada <i>training</i>), Kontrak kerja selama 1 tahun, dalam jangka waktu 1 tahun terdapat 2 kali kontrak. Kontak yang pertama untuk pelatihan dan yang kedua untuk pemantapan dan selanjutnya akan ditanya apakah ingin lanjut atau akan mengundurkan diri.
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	harus sesuai dengan bidang studi, pengalaman kerja diutamakan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk pendaftar apabila masih <i>fresh graduation</i> (bisa dipertimbangkan sesuai dengan ketentuan lembaga) beragama islam dan berdomisili di Semarang (asli Semarang)

4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	<p>melakukan komunikasi dengan baik, Membangun suasana harmonis dikantor (kekeluargaan, menghargai, menghormati, membantu dan menyapa), jam kerja yang ideal, mensejahterakan karyawannya dengan cara memberikan berbagai tunjangan dan juga <i>reward</i> bahkan mendapat kesempatan untuk melakukan <i>study</i> kembali apabila menginginkan memperhatikan jam kerja karyawan</p>
5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	<p>Membuat rencana kerja Dan juga melakukan <i>briefing</i> setiap pagi agar semua target dapat terselesaikan evaluasi secara <i>continue</i> setiap pekan</p>



6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	mengikuti <i>event-event</i> pelatihan sesuai bidang dan sesuai kebutuhan dari baznas kemudian selain itu ada juga pelatihan yang dikhususkan untuk mempelajari SOP jadi dalam melayani perusahaan mengusahakan untuk mendapatkan kepuasan serta kepercayaan dari mustahik. Apabila salah satu dari amil mendapatkan kemenangan dalam prestasinya hingga tingkat nasional maka dari Baznas pusat dan juga kota akan memberikan <i>reward</i> salah satunya yaitu bisa melakukan umroh dan masih banyak lagi. Dengan demikian maka para Amil akan tertantang dan berlomba – lomba untuk mendapatkan prestasi karena setiap prestasi yang di dapat akan mendapatkan berbagai apresiasi dalam bentuk apapun.
---	---	---

b. Responden 2

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?</p>	<p>menentukan kebutuhan karyawan (berapa dan apa saja) , kriteria calon pegawai , mekanismen rekrutmen</p>
2	<p>Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)</p>	<p>seleksi administrasi, tes tulis, wawancara, dan kontrak kerja selama setahun</p>
3	<p>Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (Karyawan)?</p>	<p>warga kota semarang, sesuai dengan bidang studi</p>
4	<p>Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?</p>	<p>komunikasi dengan baik, membuat suasana nyaman dikantor (menumbuhkan sikap atau rasa kekeluargaan), apresiasi karyawan, kesejahteraan karyawan diutamakan seperti pemberian beberapa tunjangan, <i>reward</i>, dll. Serta memastikan Kesehatan dan juga keselamatan. Selain para Amil, keluarga dari Amil juga diperhatikan dengan lembaga selain itu lembaga juga mengadakan kegiatan <i>outbond</i> dan juga gathering untuk para Amil nya dengan tujuan untuk melepas penat dan mempererat rasa persaudaraan</p>

5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	membuat rencana kerja, melakukan <i>briefing</i> setiap sebelum memulai aktivitas, dan juga mengadakan evaluasi secara <i>continue</i> setiap pekan
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Memberikan fasilitas ke Amil (karyawan) untuk mengikuti beberapa pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan juga sesuai dengan kebutuhan kantor. Selain melayani Lembaga amil juga bertugas untuk melayani para muzakki sehingga Lembaga juga memfasilitasi untuk memberikan pelatihan berupa SOP pelayanan yang baik agar muzakki yang datang ke Baznas merasakan kepuasan dan juga menjadi loyal dengan baznas.

c. Responden 3

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	menentukan kebutuhan setiap bagian, seleksi kebutuhan sesuai kantor,

		masing-masing bidang akan mendata sesuai dengan kebutuhan Amil dan juga melihat kondisi keuangan lembaga, jangan sampai tidak diperhitungkan
2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	pengumuman oprec dipublish selama 14 hari, tes tulis, wawancara seputar baznas, kontrak selama satu tahun namun ada 2 kali tahapan. Tahap 1 pelatihan dan kedua pemantapan, pegawai atau Amil tetap
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	muslim, warga kota semarang, jurusan yang sesuai basnaz, diutamakan yang memiliki pengalaman kerja tapi tidak menutup kemungkinan untuk <i>fresh graduation</i> bisa mendaftar
4	Bagaimana cara memelihara karyawan dengan baik?	komunikasi yang intensif, memberikan solusi langsung apabila karyawan kesulitan, memberikan punishment dan <i>reward</i> atas kinerja karyawan. Selain itu juga dibentuk suasana kantor selayaknya rumah dengan cara saling hormat menghormati saling support dll selayaknya keluarga dirumah.

		<p>Lembaga juga memberikan beberapa tunjangan yang diperuntukkan untuk karyawan seperti BPJS, Tunjangan makan siang, transport dll.</p> <p>Tidak hanya kondisi fisik dan juga Kesehatan saja, Lembaga juga memperhatikan mental health karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk pergi berlibur ataupun wisata religi dengan tujuan untuk refreasing dan juga mempererat tali kekeluargaan Dan juga memperhatikan jam kerja karyawan</p>
5	<p>Bagaimana cara manage karyawan agar pekerjaannya maksimal?</p>	<p>Membuat agenda selama 1 bulan kedepan yang kemudian di pecah menjadi agenda mingguan agar semua sampai target,</p> <p>Mengadakan briefing sebelum melakukan aktifitas pekerjaan dan evaluasi setiap akhir pekan untuk mengetahui mana saja yang belum tercapai dan bisa saling membantu satu sama lain atas kekurangannya</p>
6	<p>Bagaimana menjaga kualitas karyawan?</p>	<p>Mengadakan pelatihan berjenjang (kota, provinsi, pusat) sesuai dengan</p>

	<p>kebutuhan divisi dan juga lembaga, adanya rolingan perbagian tetapi ini tidak wajib hanya yang mau saja, Bagi karyawan yang bisa berprestasi akan mendapatkan <i>reward</i> atau penghargaan dari Lembaga ini membuat seluruh karyawan merasa tertantang dan berlomba untuk mendapatkan prestasi dengan adanya prestasi yang mumpuni maka Lembaga juga akan diuntungkan seperti kinerjanya semakin profesional, juga memiliki wawasan luas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun Lembaga.</p>
--	--

d. Responden 4

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Menentukan kebutuhan kantor, Mencari Kriteria pegawai yang tepat sesuai dengan bagian masing-masing

2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Seleksi administrasi, tes secara tertulis, tes wawancara, kontrak selama 1 tahun, pegawai / amil tetap.
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi karyawan?	Muslim, warga Kota Semarang, diutamakan yang memiliki pengalaman kerja, sesuai dengan <i>study</i> yang ditempuh
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Membangun sikap kekeluargaan, komunikasi dengan baik
5	Bagaimana cara memmanage Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Membuat agenda kerja, <i>briefing</i> yang dilaksanakan setiap pagi hari, evaluasi pekanan
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Memberikan pelatihan kinerja setiap masing-masing bagian

e. Responden 5

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Menentukan kebutuhan perusahaan, Jumlah karyawan yang dibutuhkan, Menentukan kriteria dari masing-masing bagian.

2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Pembukaan rekrutmen (pamflet disebar melalui web atau media sosial baznas, Seleksi Administrasi Wawancara seputar baznas Membuat perjanjian kontrak
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	Karena baznas melayani seputar zakat maka syarat khusus yang harus dipenuhi yaitu wajib beragama islam, Mempunyai kemampuan dasar dalam setiap bidangnya dan juga dalam melakukan pelayanan sosial kemanusiaan, Mempunyai visi yang sejalan dengan baznas
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Menghidupkan suasana dalam kantor dengan cara membangun komunikasi yang harmonis dan juga koordinasi yang baik antara sesama pelaksana (karyawan) dan juga pimpinan terkait dengan pekerjaan yang telah/sedang/akan dilakukan Selain menghidupkan suasana kantor lembaga juga memberikan kesejahteraan dan juga memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawannya.

		<p>Apabila Lembaga loyal dengan karyawannya maka karyawan akan semangat bekerja dan tingkat kinerjanya akan meningkat/target-target kerja yang disusun terlampaui dengan tepat waktu</p>
5	<p>Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?</p>	<p>Mengadakan evaluasi sesering mungkin (mingguan, bulanan, triwulan/1 semester dan juga raker tahunan) terkait dengan pencapaian kinerja agar terdeteksi apabila ada suatu problem atau permasalahan yang sedang terjadi. Apabila terdapat problem langsung diselesaikan saat itu juga dan juga saling bahu membahu apabila per bagian atau bidang ada yang mengalami kendala.</p>
6	<p>Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?</p>	<p>Mengadakan pelatihan per masing-masing bagian Selain itu adanya <i>reward</i> dan juga apresiasi lainnya membuat karyawan semangat dan berlomba lomba untuk meningkatkan kualitas kerja</p>

f. Responden 6

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?</p>	<p>Mengidentifikasi bagian apa yang membutuhkan karyawab tambahan, Menentukan kriteria yang diinginkan kemudian membagikan pamflet pengumuman oprek di web ataupun melalui sosial media Baznas</p>
2	<p>Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)</p>	<p>Seleksi administrasi Wawancara seputar Baznas Apabila lolos semua seleksi kemudian melakukan perjanjian secara tertulis Kontrak kerja selama 1 tahun</p>
3	<p>Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?</p>	<p>Warga kota Semarang karena salah satu tujuan dari baznas yaitu mensejahteraka masyarakat kota Semarang Muslim Memiliki jiwa kemanusiaan untuk membantu masyarakat Mengerti zakat, infak, sadaqah</p>
4	<p>Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?</p>	<p>Selalu mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan perihal pekerjaan</p>

		yang dilakukan baik hendak dilakukan ataupun dilakukan dengan baik agar tidak menjadi perselisihan antar karyawan maupun pengurus
5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Dilakukan <i>briefing</i> setiap pagi dan juga diadakanya evaluasi minimal satu minggu sekali untuk mengetahui progress dari masing-masing target yang dibuat
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Mengadakan evaluasi untuk memantau kinerja daripada karyawan tersebut, apakah ada yang perlu ditingkatkan atautkah cukup

g. Responden 7

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Membuka lowongan pekerjaan dan memberikan informasi tersebut melalui media sosial atau website baznas terkait dengan bidang atau bagian yang sedang dibutuhkan dan juga kriterianya

2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Seleksi administrasi Tes wawancara Kemudian apabila sudah diterima (acc) membuat perjanjian untuk melakukan kontrak
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	Wajib beragama islam
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Melakukan komunikasi yang baik antara sesama karyawan ataupun pengurus Baznas , Mensejahterakan karyawan dengan memberikan beberapa <i>feedback</i> atas pekerjaan yang telah dilakukan, Selain itu juga memberikan insentif yang cukup kepada karyawannya, Sering berkumpul menghabiskan waktu Bersama terutama pada saat jam istirahat (makan Bersama dan juga shalat berjamaah)
5	Bagaimana cara manage Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Membuat rencana kerja agar segala aktivitas yang dilakukan tersusun dan terjadwal sehingga untuk memantau dan mengejar targetnya mudah dan apabila ada kendala bisa langsung segera diatasi

6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin terasah dan memiliki wawasan yang luas
---	---	---

h. Responden 8

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Membuka lowongan dan memberikan info melalui web dan sosial media Baznas
2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Seleksi administrasi atau pemberkasan Wawancara Apabila diterima melakukan perjanjian atau kesepakatan
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	Wajib beraga islam Berdomisili di semarang
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Menjaga dan menghidupkan komunikasi yang baik selama dikantor agar tercipta suasana yang harmonis, Memberikan apresiasi dan juga kesejahteraan kepada karyawannya Lingkungan kerja yang positif tidak ada toxic maupun tekanan,

		Sering mengabdikan waktu untuk berkumpul terutama pada saat jam istirahat
5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Membuat rencana kerja agar semua pekerjaan tersusun dan terjadwal dengan rapi. Melakukan evaluasi atas rencana kerja yang sudah dibuat
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Mengikuti pelatihan khusus per bagian atau divisi masing-masing. Agar apa yang kurang di dalam Lembaga bisa teratasi serta agar karyawan memiliki banyak pengalaman serta berwawasan luas

i. Responden 9

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Mengkoordinasi ataukah membutuhkan karyawan atau tidak Membuka lowongan pekerjaan dan menyebarkan info tersebut di wesite dan juga sosial media Baznas

2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Melakukan seleksi administrasi atau pemberkasan Tes wawancara Setelah dinyatakan diterima akan membuat perjanjian secara tertulis
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	Wajib beragama islam karena baznas merupakan Lembaga yang melayani tentang zakat infak dan shadaqah
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Menjaga komunikasi dengan baik Memberikan insentif dan juga kesejahteraan karyawan yang layak
5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Selalu ada brifing dan menjadwalkan setiap aktifitas yang akan dilakukan Semua pekerjaan diselesaikan dengan baik dan terjadwal karena akan ada evaluasi
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, serta untuk memperluas wawasan juga relasi

j. Responden 10

Berikut adalah pemaparan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada responden yaitu Amil (Karyawan) yang bekerja di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?	Membuat pamflet lowongan pekerjaan yang kemudian disebarakan melalui media sosial dan juga website baznas
2	Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)	Seleksi administrasi Wawancara Membuat perjanjian secara tertulis
3	Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?	Wajib beragama islam Domisili semarang karena tujuan dari baznas yaitu mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu baznas akan merekrut masyarakat di sekitar kantor tersebut (masih satu kota)
4	Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?	Membangun komunikasi yang harmonis Memberikan insentif yang sesuai Lingkungan kerja yang <i>supportive</i>
5	Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?	Membuat rencana kerja agar segala yang ingin dilakukan terjadwal dan saling tau satu sama lain agar mudah untuk berkoordinasi
6	Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?	Mengadakan pelatihan untuk menambah wawasan serta pengetahuan dari para karyawannya

4.3 Analisi Data

Menurut pemaparan dari sugiyono (2016:243) dalam penelitian kualitatif (Kusuma, 2022) analisis data meliputi tiga hal yaitu : Reduksi data, penyajian data, Verifikasi kesimpulan.

4.3.1 Reduksi Data

Dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan guna membantu peneliti dalam Menyusun penelitian ini.

1. Apa saja yang perlu dilakukan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen?

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	Memberi pengumuman rekrutmen sesuai bidang yang dibutuhkan, Menentukan kriteria calon pegawai
2	Responden 2	menentukan kebutuhan karyawan (berapa dan apa saja) , kriteria calon pegawai , mekanismen rekrutmen
3	Responden 3	menentukan kebutuhan setiap bagian, seleksi kebutuhan sesuai kantor, masing-masing bidang akan mendata sesuai dengan kebutuhan Amil dan juga melihat kondisi keuangan lembaga, jangan sampai tidak diperhitungkan

4	Responden 4	Menentukan kebutuhan kantor, Mencari Kriteria pegawai yang tepat sesuai dengan bagian masing-masing
5	Responden 5	Menentukan kebutuhan perusahaan, Jumlah karyawan yang dibutuhkan, Menentukan kriteria dari masing-masing bagian.
6	Responden 6	Mengidentifikasi bagian apa yang membutuhkan karyawab tambahan, Menentukan kriteria yang inginkan kemudian membagikan pamflet pengumuman oprek di web ataupun melalui sosial media Baznas
7	Responden 7	Membuka lowongan pekerjaan dan memberikan informasi tersebut melalui media sosial atau website baznas terkait dengan bidang atau bagian yang sedang dibutuhkan dan juga kriterianya
8	Responden 8	Membuka lowongan dan memberikan info melalui web dan sosial media Baznas
9	Responden 9	Mengkoordinasi ataukah membutuhkan karyawan atau tidak

		Membuka lowongan pekerjaan dan menyebarkan info tersebut di wesite dan juga sosial media Baznas
10	Responden 10	Membuat pamflet lowongan pekerjaan yang kemudian disebarakan melalui media sosial dan juga website baznas

2. Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (tahapan rekrutmen)

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	Seleksi administrasi, Tes tulis sesuai dengan bidangnya, Wawancara, Apabila sudah di acc akan melakukan kontrak kerja (tidak ada <i>training</i>), Kontrak kerja selama 1 tahun, dalam jangka waktu 1 tahun terdapat 2 kali kontrak. Kontak yang pertama untuk pelatihan dan yang kedua untuk pemantapan dan selanjutnya akan ditanya apakah ingin lanjut ataukan mengundurkan diri.
2	Responden 2	seleksi administrasi, tes tulis, wawancara, dan kontrak kerja selama setahun

3	Responden 3	pengumuman oprec dipublish selama 14 hari, tes tulis, wawancara seputar baznas, kontrak selama satu tahun namun ada 2 kali tahapan. Tahap 1 pelatihan dan kedua pemantapan, pegawai atau amil tetap
4	Responden 4	Seleksi administrasi, tes secara tertulis, tes wawancara, kontrak selama 1 tahun, pegawai / amil tetap.
5	Responden 5	Pembukaan rekrutmen (pamflet disebar melalui web atau media sosial baznas, Seleksi Administrasi Wawancara seputar baznas Membuat perjanjian kontrak
6	Responden 6	Seleksi administrasi Wawancara seputar Baznas Apabila lolos semua seleksi kemudian melakukan perjanjian secara tertulis Kontrak kerja selama 1 tahun
7	Responden 7	Seleksi administrasi Tes wawancara

		Kemudian apabila sudah diterima (acc) membuat perjanjian untuk melakukan kontrak
8	Responden 8	Seleksi administrasi atau pemberkasan Wawancara Apabila diterima melakukan perjanjian atau kesepakatan
9	Responden 9	Melakukan seleksi administrasi atau pemberkasan Tes wawancara Setelah dinyatakan diterima akan membuat perjanjian secara tertulis
10	Responden 10	Seleksi administrasi Wawancara Membuat perjanjian secara tertulis

3. Apakah ada syarat khusus untuk menjadi Amil (karyawan)?

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	harus sesuai dengan bidang studi, pengalaman kerja diutamakan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk pendaftar apabila masih <i>fresh graduation</i> (bisa dipertimbangkan sesuai dengan ketentuan lembaga)

		beragama islam dan berdomisili di Semarang (asli Semarang)
2	Responden 2	warga kota semarang, sesuai dengan bidang studi
3	Responden 3	muslim, warga kota semarang, jurusan yang sesuai basnaz, diutamakan yang memiliki pengalaman kerja tapi tidak menutup kemungkinan untuk <i>fresh graduation</i> bisa mendaftar
4	Responden 4	Muslim, warga Kota Semarang, diutamakan yang memiliki pengalaman kerja, sesuai dengan <i>study</i> yang ditempuh
5	Responden 5	Karena baznas melayani seputar zakat maka syarat khusus yang harus dipenuhi yaitu wajib beragama islam, Mempunyai kemampuan dasar dalam setiap bidangnya dan juga dalam melakukan pelayanan sosial kemanusiaan, Mempunyai visi yang sejalan dengan baznas
6	Responden 6	Warga kota Semarang karena salah satu tujuan dari baznas yaitu mensejahteraka masyarakat kota Semarang

		<p>Muslim</p> <p>Memiliki jiwa kemanusiaan untuk membantu masyarakat</p> <p>Mengerti zakat, infak, sadaqah</p>
7	Responden 7	Wajib beragama islam
8	Responden 8	<p>Wajib beraga islam</p> <p>Berdomisili di semarang</p>
9	Responden 9	<p>Wajib beragama islam karena baznas merupakan Lembaga yang melayani tentang zakat infak dan shadaqah</p>
10	Responden 10	<p>Wajib beragama islam</p> <p>Domisili semarang karena tujuan dari baznas yaitu mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu baznas akan merekrut masyarakat di sekitar kantor tersebut (masih satu kota)</p>

4. Bagaimana cara memelihara Amil (karyawan) dengan baik?

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	<p>melakukan komunikasi dengan baik,</p> <p>Membangun suasana harmonis dikantor (kekeluargaan, menghargai, menghormati, membantu dan menyapa), jam kerja yang ideal,</p>

		<p>mensejahterakan karyawannya dengan cara memberikan berbagai tunjangan dan juga <i>reward</i> bahkan mendapat kesempatan untuk melakukan <i>study</i> kembali apabila menginginkan memperhatikan jam kerja karyawan</p>
2	Responden 2	<p>komunikasi dengan baik, membuat suasana nyaman dikantor (menumbuhkan sikap atau rasa kekeluargaan), apresiasi karyawan, kesejahteraan karyawan diutamakan seperti pemberian beberapa tunjangan, <i>reward</i>, dll. Serta memastikan Kesehatan dan juga keselamatan. Selain para Amil keluarga dari Amil juga diperhatikan dengan lembaga selain itu lembaga juga mengadakan kegiatan <i>outbond</i> dan juga <i>gathering</i> untuk para Amil nya dengan tujuan untuk melepas penat dan mempererat rasa persaudaraan</p>
3	Responden 3	<p>komunikasi yang intensif, memberikan solusi langsung apabila karyawan kesulitan, memberikan <i>punishment</i> dan <i>reward</i> atas kinerja karyawan.</p>

		<p>Selain itu juga dibentuk suasana kantor selayaknya rumah dengan cara saling hormat menghormati saling support dll selayaknya keluarga dirumah.</p> <p>Lembaga juga memberikan beberapa tunjangan yang diperuntukkan untuk karyawan seperti BPJS, Tunjangan makan siang, transport dll.</p> <p>Tidak hanya kondisi fisik dan juga Kesehatan saja, Lembaga juga memperhatikan mental health karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk pergi berlibur ataupun wisata religi dengan tujuan untuk refreasing dan juga mempererat tali kekeluargaan Dan juga memperhatikan jam kerja karyawan</p>
4	Responden 4	<p>Membangun sikap kekeluargaan, komunikasi dengan baik</p>
5	Responden 5	<p>Menghidupkan suasana dalam kantor dengan cara membangunkomunikasi yang harmonis dan juga koordinasi yang baik antara sesama pelaksana (karyawan) dan juga pimpinan terkait</p>

		<p>dengan pekerjaan yang telah/sedang/akan dilakukan</p> <p>Selain menghidupkan suasana kantor lembaga juga memberikan kesejahteraan dan juga memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawannya. Apabila Lembaga loyal dengan karyawannya maka karyawan akan semangat bekerja dan tingkat kinerjanya akan meningkat/target-target kerja yang disusun terlampaui dengan tepat waktu</p>
6	Responden 6	<p>Selalu mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan perihal pekerjaan yang dilakukan baik hendak dilakukan ataupun dilakukan dengan baik agar tidak menjadi perselisihan antar karyawan maupun pengurus</p>
7	Responden 7	<p>Melakukan komunikasi yang baik antara sesama karyawan ataupun pengurus Baznas ,</p> <p>Mensejahterakan karyawan dengan memberikan beberapa <i>feedback</i> atas pekerjaan yang telah dilakukan,</p>

		<p>Selain itu juga memberikan insentif yang cukup kepada karyawannya,</p> <p>Sering berkumpul menghabiskan waktu Bersama terutama pada saat jam istirahat (makan Bersama dan juga shalat berjamaah)</p>
8	Responden 8	<p>Menjaga dan menghidupkan komunikasi yang baik selama dikantor agar tercipta suasana yang harmonis,</p> <p>Memberikan apresiasi dan juga kesejahteraan kepada karyawannya</p> <p>Lingkungan kerja yang positif tidak ada <i>toxic</i> maupun <i>pressure</i>,</p> <p>Sering menghabiskan waktu untuk berkumpul terutama pada saat jam istirahat</p>
9	Responden 9	<p>Menjaga komunikasi dengan baik</p> <p>Memberikan insentif dan juga kesejahteraan karyawan yang layak</p>
10	Responden 10	<p>Membangun komunikasi yang harmonis</p> <p>Memberikan insentif yang sesuai</p> <p>Lingkungan kerja yang <i>supportive</i></p>

5. Bagaimana cara memanager Amil (karyawan) agar pekerjaannya maksimal?

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	Membuat rencana kerja Dan juga melakukan <i>briefing</i> setiap pagi agar semua target dapat terselesaikan evaluasi secara <i>continue</i> setiap pekan
2	Responden 2	membuat rencana kerja, melakukan <i>briefing</i> setiap sebelum memulai aktivitas, dan juga mengadakan evaluasi secara <i>continue</i> setiap pekan
3	Responden 3	Membuat agenda selama 1 bulan kedepan yang kemudian di pecah menjadi agenda mingguan agar semua sampai target, Mengadakan <i>briefing</i> sebelum melakukan aktifitas pekerjaan dan evaluasi setiap akhir pekan untuk mengetahui mana saja yang belum tercapai dan bisa saling membantu satu sama lain atas kekurangannya
4	Responden 4	Membuat agenda kerja, <i>briefing</i> yang dilaksanakan setiap pagi hari, evaluasi pekanan

5	Responden 5	<p>Mengadakan evaluasi sesering mungkin (mingguan, bulanan, triwulan/1 semester dan juga raker tahunan) terkait dengan pencapaian kinerja agar terdeteksi apabila ada suatu problem atau permasalahan yang sedang terjadi. Apabila terdapat problem langsung diselesaikan saat itu juga dan juga saling bahu membahu apabila per bagian atau bidang ada yang mengalami kendala.</p>
6	Responden 6	<p>Dilakukan <i>briefing</i> setiap pagi dan juga diadakanya evaluasi minimal satu minggu sekali untuk mengetahui progress dari masing-masing target yang dibuat</p>
7	Responden 7	<p>Membuat rencana kerja agar segala aktivitas yang dilakukan tersusun dan terjadwal sehingga untuk memantau dan mengejar targetnya mudah dan apabila ada kendala bisa langsung segera diatasi</p>

8	Responden 8	Membuat rencana kerja agar semua pekerjaan tersusun dan terjadwal dengan rapi. Melakukan evaluasi atas rencana kerja yang sudah dibuat
9	Responden 9	Selalu ada brifing dan menjadwalkan setiap aktifitas yang akan dilakukan Semua pekerjaan diselesaikan dengan baik dan terjadwal karena akan ada evaluasi
10	Responden 10	Membuat rencana kerja agar segala yang ingin dilakukan terjadwal dan saling tau satu sama lain agar mudah untuk berkoordinasi

6. Bagaimana menjaga kualitas Amil (karyawan)?

No	Nama	Jawaban
1	Responden 1	mengikuti event-event pelatihan sesuai bidang dan sesuai kebutuhan dari baznas kemudian selain itu ada juga pelatihan yang dikhususkan untuk mempelajari SOP jadi dalam melayani perusahaan mengusahakan untuk mendapatkan

		<p>kepuasan serta kepercayaan dari mustahik. Apabila salah satu dari amil mendapatkan kemenangan dalam prestasinya hingga tingkat nasional maka dari Baznas pusat dan juga kota akan memberikan reward salah satunya yaitu bisa melakukan umroh dan masih banyak lagi. Dengan demikian maka para Amil akan tertantang dan berlomba – lomba untuk mendapatkan prestasi karena setiap prestasi yang di dapat akan mendapatkan berbagai apresiasi dalam bentuk apapun</p>
2	Responden 2	<p>Memberikan fasilitas ke Amil (karyawan) untuk mengikuti beberapa pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan juga sesuai dengan kebutuhan kantor. Selain melayani Lembaga amil juga bertugas untuk melayani para muzakki sehingga Lembaga juga memfasilitasi untuk memberikan pelatihan berupa SOP pelayanan yang baik agar muzakki yang datang ke Baznas merasakan</p>

		kepuasan dan juga menjadi loyal dengan baznas.
3	Responden 3	<p>Mengadakan pelatihan berjenjang (kota, provinsi, pusat) sesuai dengan kebutuhan divisi dan juga lembaga, adanya rolingan perbagian tetapi ini tidak wajib hanya yang mau saja, Bagi karyawan yang bisa berprestasi akan mendapatkan reward atau penghargaan dari Lembaga ini membuat seluruh karyawan merasa tertantang dan berlomba untuk mendapatkan prestasi dengan adanya prestasi yang mumpuni maka Lembaga juga akan diuntungkan seperti kinerjanya semakin profesional, juga memiliki wawasan luas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun Lembaga.</p>
4	Responden 4	Memberikan pelatihan kinerja setiap masing-masing bagian
5	Responden 5	<p>Mengadakan pelatihan per masing-masing bagian</p> <p>Selain itu adanya <i>reward</i> dan juga apresiasi lainnya membuat karyawan</p>

		semangat dan berlomba lomba untuk meningkatkan kualitas kerja
6	Responden 6	Mengadakan evaluasi untuk memantau kinerja daripada karyawan tersebut, apakah ada yang perlu ditingkatkan ataukah cukup
7	Responden 7	Mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin terasah dan memiliki wawasan yang luas
8	Responden 8	Mengikuti pelatihan khusus per bagian atau divisi masing-masing. Agar apa yang kurang di dalam Lembaga bisa teratasi serta agar karyawan memiliki banyak pengalaman serta berwawasan luas
9	Responden 9	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, serta untuk memperluas wawasan juga relasi
10	Responden 10	Mengadakan pelatihan untuk menambah wawasan serta pengetahuan dari para karyawannya

4.3.2 Penyajian data

Setelah melakukan tahap reduksi data maka Langkah selanjutnya yaitu penyajian data. Penyajian data digunakan untuk membantu peneliti dalam mengolah dan Menyusun hasil penelitian. Berikut adalah beberapa data yang didapat oleh peneliti melalui wawancara yang dilakukan oleh beberapa informan adalah sebagai berikut :

- **Rekrutmen**

1. Apa saja yang perlu diperhatikan dan perlu diperhatikan sebelum melakukan rekrutmen ?

Hal yang perlu diperhatikan sebelum memulai proses rekrutmen yaitu mengidentifikasi kebutuhan per bagian berapa karyawan yang dibutuhkan dan juga apa kriteria yang dibutuhkan oleh per bidang atau bagian. Setelah semua kebutuhan dipaparkan dengan jalan tim seleksi kemudian membuka lowongan pekerjaan yang disebarakan melalui situs resmi yaitu website dan sosial media Baznas Kota Semarang.

Terdapat beberapa tambahan pendapat mengenai hal yang perlu dipersiapkan sebelum melakukan rekrutmen yaitu sebagai berikut :

- Berdiskusi mengenai mekanisme rekrutmen yang akan digunakan
- Memperhitungkan keuangan untuk mempertimbangkan gaji karyawan kedepannya. Dana yang dimiliki oleh Lembaga harus *balance* dengan jumlah karyawan yang nantinya akan diterima

2. Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan di Baznas? (Tahapannya apa saja)

Pola rekrutmen yang digunakan yaitu tahap pertama yang dilakukan yaitu melakukan seleksi pemberkasan apakah sudah sesuai dengan yang diumumkan atau belum, kemudian melakukan tes tulis serta tes wawancara

yang meliputi pengetahuan umum seputar Baznas kemudian setelah lolos semua seleksi dibuatlah perjanjian secara tertulis untuk melanjutkan ke kontrak kerja

Namun ada informan yang memiliki pendapat tambahan yaitu hal yang pertama dilakukan pada saat rekrutmen yaitu pembukaan pengumuman rekrutmen yang didalamnya berisikan kriteria dan juga timeline.

3. Apakah ada syarat khusus untuk menjadi karyawan?

Syarat khusus untuk menjadi karyawan (Amil) di Baznas yaitu yang pertama dan utama adalah karena ini merupakan lembaga zakat maka karyawan yang bekerja wajib beragama islam, kemudian harus warga asli Semarang (menunjukkan KTP) alasannya yaitu Baznas ingin mensejahterakan masyarakat terutama dilingkungan sekitarnya agar masyarakat memiliki penghasilan yang tetap dan juga dapat meminimalisir tingkat kemiskinan

Adapun beberapa tambahan pendapat yang dijelaskan oleh informan adalah sebagai berikut :

- Kemampuan dalam melakukan pelayanan sosial kemanusiaan
- Memiliki visi yang sejalan dengan Baznas
- Memiliki jiwa kemanusiaan untuk membantu masyarakat
- Paham mengenai Zakat, Infak, dan shadaqah

• **Maintenance**

4. Bagaimana cara memelihara karyawan dengan baik?

Cara memelihara karyawan yaitu harus menjaga komunikasi dengan baik, komunikasi yang lancar maka akan menghidupkan suasana yang ada didalam perusahaan. Selain itu harus memberikan kesejahteraan bagi karyawannya karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu

memperhatikan karyawannya, berupa memberikan kelengkapan fasilitas perusahaan, dapat melepas penat dengan cara pergi berlibur, tidak ada senioritas, memperhatikan Kesehatan fisik maupun mental dll. Serta pemberian insentif yang luar biasa banyaknya.

Ada tambahan dari salah satu informan yang mengatakan bahwa memperhatikan jam kerja itu perlu.

5. Bagaimana cara memanager karyawan agar pekerjaan yang dilakukan maksimal?

Cara memanager atau mengatur dan mengawasi karyawan yaitu dengan cara membuat rencana kerja kemudian didukung dengan adanya briefing setiap pagi atau minimal satu minggu sekali dan juga mengadakan evaluasi mingguan guna melaporkan hasil pekerjaan dan apakah terlampaui targetnya. Dan apabila dalam evaluasi ditemukan kendala maka akan diselesaikan pada saat itu juga.

6. Bagaimana cara menjaga kualitas karyawan?

Cara menjaga kualitas karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah melakukan pelatihan karyawan akan memiliki wawasan baru yang tentunya semakin luas dan apabila mendapatkan prestasi atas kerja kerasnya maka Lembaga akan memberikan apresiasi. Cara ini diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Terdapat salah satu informan memberikan tambahan pendapat yaitu selain dengan pelatihan cara menjaga kualitas kinerja yaitu melalui evaluasi untuk memantau perkembangan kinerja.

4.3.3 Verifikasi Data

a. Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan oleh baznas kota Semarang?

Beberapa tahapan yang dilakukan (pola) rekrutmen dalam Badan Amil Zakat Nasional Kota Semarang yaitu mengidentifikasi kebutuhan per bagian berapa karyawan yang dibutuhkan dan juga apa kriteria yang dibutuhkan oleh per bidang atau bagian. Setelah semua kebutuhan dipaparkan dengan jalan tim seleksi kemudian membuka lowongan pekerjaan yang disebarakan melalui situs resmi yaitu website dan sosial media Baznas Kota Semarang, kemudian ada tes tertulis dan juga tes wawancara yang meliputi pengetahuan umum seputar Baznas. Tahapan terakhir yang dilakukan yaitu proses penempatan. Di dalam Baznas sendiri proses awal penempatan sumber Daya Manusia disebut dengan kontrak kerja yang bisa diperpanjang ataupun dihentikan apabila dalam waktu kurun setahun tidak nyamn atau tidak cocok dengan pekerjaan tersebut. Untuk calon sumber daya manusia tidak ada istilah *training* kerja, langsung dikontrak dan juga diberikan haknya seperti sumber daya manusianya seperti gaji, insentif,, Kesehatan,dll.

Ada berbagai macam kriteria yang diinginkan oleh setiap bidang atau bagian itu semua tergantung dengan kebutuhan atau kekosongan jobdes yang ada. Namun, dalam lembaga memiliki kriteria khusus yang diperuntukkan utnuk calon pelamar yang ingin mendaftar di Baznas yaitu adalah Wajib beragama islam dan juga Wajib warga asli Kota Semarang, kriteria pendukung lainnya yang pastinya masih berhubungan dengan islam yaitu setiap pelamar diharuskan untuk memiliki kemampuan melakukan pelayanan sosial kemanusiaan, memiliki visi yang sejalan dengan Baznas, Memiliki jiwa kemanusiaan untuk membantu masyarakat, mengerti konsep akan zakat infak dan shadaqah.

Jadi dengan adanya beberapa ketentuan ini diharapkan mendapat sumber daya manusia kompeten dan bisa memajukan lembaga. serta dapat melayani mustahik dengan baik dan benar.

b. Bagaimana cara memelihara dan mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia pada Baznas kota Semarang?

Cara Baznas memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia nya yaitu dengan cara memberikan insentif yang cukup, memberikan kesejahteraan bagi setiap sumber daya manusianya, memperhatikan keselamatan dan juga kesehatannya tidak hanya Kesehatan fisik melainkan juga mental, memperhatikan jam kerja tidak terlalu mempressure, menghidupkan suasana yang sehat didalam kantor seperti berkomunikasi dan tidak ada junior senioritas semua satu yaitu keluarga.

Memelihara dan mempertahankan bukan saja mengenai fisik dari sumber daya manusia nya tetapi juga mengenai kinerja. Kinerja juga harus terus menerus didongkrak agar perusahaan dapat berkembang dan unggul atau sukses sebagai lembaga pensejahtera masyarakat. Cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan pelatihan baik pelatihan mengenai SOP untuk menghadapi muzakki maupun SOP untuk mendapatkan ilmu dari masing-masing bagian atau bidang. Selain itu juga lembaga memfasilitasi untuk melanjutkan *study* kembali apabila berkenan dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

Untuk memacu mengenai kemajuan kinerjanya, lembaga memberikan apresiasi untuk siapapun yang telah mendapatkan prestasi mengenai kinerjanya, bahkan apabila prestasi tersebut bisa tembus ke tingkat Nasional maka apresiasi yang diberikan sangatlah besar salah satu contohnya yaitu umroh dan juga mendapat beasiswa melanjutkan *study*.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Bagaimana pola rekrutmen yang dilakukan oleh Baznas Semarang?

Rekrutmen merupakan proses dimana suatu perusahaan mencari kandidat baru untuk menambah sumber daya manusia yang ada. Proses ini berlangsung dari saat mencari pelamar hingga sampai pada tahap dinyatakan diterima dalam lembaga. Oleh karena itu, tidak bisa lepas dari kaitannya dengan kegiatan administrasi lainnya seperti keuangan, menspesifikasi dan juga mendeskripsikan uraian jabatan yang nantinya akan memberikan gambaran mengenai tugas-tugas wajib yang harus dikerjakan dan juga untuk mengatur strategi dalam penyebaran isu (pampfet) lowongan kerja yang akan disebar melalui situs resmi Baznas.

Pada Baznas Kota Semarang beberapa tahapan yang dilakukan (pola) rekrutmen dalam Badan Amil Zakat Nasional Kota Semarang yaitu mengidentifikasi kebutuhan per bagian berapa karyawan yang dibutuhkan dan juga apa kriteria yang dibutuhkan oleh per bidang atau bagian. Setelah semua kebutuhan dipaparkan dengan jelas, tim seleksi kemudian membuka lowongan pekerjaan yang disebar melalui situs resmi yaitu website dan sosial media Baznas Kota Semarang, kemudian ada tes tertulis dan juga tes wawancara yang meliputi pengetahuan umum seputar Baznas. Apabila proses seleksi sudah diselesaikan maka tahapan berikutnya yaitu penempatan sumber daya manusia. Pernyataan tersebut selaras dengan konsep penelitian variabel rekrutmen oleh (Syahreza & Tabunan, 2023) yaitu identifikasi, Proses Seleksi dan Penempatan Sumber Daya manusia. Ini juga selaras dengan teori rekrutmen menurut (Dunnette & Hough, 1998) adalah sebagai berikut :

- Process Variable (Proses awal rekrutmen)
- Independent Variable (Praktik rekrutmen)

- Dependen Variable (hasil rekrutmen)

Didalam Baznas sendiri awal penempatan sumber daya manusia disebut dengan kontrak kerja yang akan bisa diperpanjang ataupun tidak. Kontrak kerja dilaksanakan selama 1 tahun untuk dapat melihat proses serta kemajuan calon sumber daya manusianya. Di Baznas tidak menetapkan sistem *training*, namun langsung di kontrak kerja dan mendapatkan hak yang sama seperti sumber daya manusia yang lainnya seperti gaji, tunjangan, dll. Yang menjadi pembeda antara calon dan juga sumber daya manusianya yaitu nominal yang diberikan.

Proses rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, mengajak serta menetapkan beberapa orang sebagai tenaga sumber daya manusia dalam lembaga.

Rekrutmen merupakan sebuah proses komunikasi dua arah yang dimana semua kandidat atau pelamar ingin mengetahui informasi yang terbaru dan juga akurat mengenai Badan Amil Zakat Nasional (Baznas). Sedangkan dari pihak lembaga juga menginginkan informasi yang akurat dari para pelamarnya sebelum pada nanti akhirnya menjadi karyawan tetap di Baznas Kota Semarang.

Dengan melaksanakan rekrutmen yang baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik yang sesuai oleh keinginan lembaga. proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut hasil penelitian yang terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan antara Lembaga zakat terutama Baznas dan juga perusahaan konvensional, yaitu sebagai berikut :

Persamaan Pola Rekrutmen Sumber daya Manusia Pada Baznas Semarang
Dari Sudut Pandang Islam Dan Konvensional

No	Persamaan
1	Proses seleksi yang dilakukan sama, yaitu memiliki kualifikasi, keahlian dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
2	Persyaratan dokumen dan prosedur administrasi dominan sama, yaitu CV, surat lamaran dan mengikuti beberapa tes pengetahuan
3	Media promosi yang digunakan sama, yaitu web resmi, sosial media, pamflet

Table 4. Persamaan Pola Rekrutmen dari sudut pandang Islam dan Konvensional yang ada di Baznas Semarang (Sumber: Diolah, 2023)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik dari sudut pandang Islam maupun konvensional lembaga memiliki tujuan yang sama yaitu memilih dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sehingga nantinya diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Namun disisi lain juga memiliki beberapa perbedaan yaitu sebagai berikut :

Perbedaan Pola Rekrutmen Sumber daya Manusia Pada Baznas Semarang
Dari Sudut Pandang Islam Dan Konvensional

No	Lembaga Zakat (Baznas)	Perusahaan Konvensional
1	Wajib beragama islam (Muslim)	Boleh beragama apapun karena berlandaskan Bhinekeka Tunggal Ika
2	Warga asli domisili kantor Lembaga tersebut (KTP asli kota dimana kantor itu berdiri)	Tidak mewajibkan berasal dari kota tempat berdirinya perusahaan tersebut. Yang terpenting yaitu

	Misal. Baznas Semarang, pelamar harus asli kota Semarang	memiliki keinginan dan ketekunan untuk bekerja
3	Memiliki jiwa sosial yang tinggi (ramah, tidak <i>introvert</i> , bisa berdiri dalam situasi apapun)	Memiliki jiwa toleransi yang tinggi untuk dapat menghargai sesama rekan kerja
4	Mengerti akan konsep Zakat, infak, shadaqah dan wakaf	Mengerti tentang perusahaan yang sedang ditempati.
5	Setelah lolos tahap seleksi melakukan kontrak kerja (1 tahun)	Setelah lolos kerja melakukan <i>training</i> dengan syarat dan ketentuan yang berlaku

Table 5. Perbedaan pola rekrutmen Baznas (Sumber: Diolah, 2023)

Dapat disimpulkan bahwa dalam pola rekrutmen tersebut terdapat perbedaan yang signifikan antara sudut pandang Islam dan konvensional. Perbedaan yang mencerminkan nilai dan prinsip-prinsip yang berbeda dalam pemilihan sumber daya manusianya, namun tetap memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan kompeten sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

b. Bagaimana cara memelihara dan mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia pada Baznas kota Semarang?

Memelihara dan mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia merupakan suatu hal yang dilakukan oleh Baznas untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Cara yang dilakukan Baznas dalam *maintenance* karyawan yaitu yang pertama yaitu dengan komunikasi, Komunikasi merupakan cara efektif yang dapat

digunakan untuk menyampaikan informasi secara dua arah dalam waktu yang singkat. Padat dan jelas. Dalam Baznas Komunikasi yang dilakukan berdasarkan atas 6 prinsip komunikasi dalam islam yaitu :

- Qaulan Sadida (Perkataan yang benar),
- Qaulan Baligha (Berdampak, efektif),
- Qaulan Ma'arufa (perkataan yang baik),
- Qaulan Karima (ucapan mulia),
- Qaulan Layinan (lemah lembut) dan,
- Qaulan Maysura (mudah dipahami).

Selain itu, komunikasi juga bisa digunakan untuk mempererat hubungan kekeluargaan antara satu dengan yang lain agar menghidupkan suasana kantor layaknya rumah dan terhindarnya sikap senioritasme di dalam kantor.

Kedua, yaitu dengan cara Baznas memberikan insentif yang cukup untuk sumber daya manusianya baik bersifat positif (*reward*) ataupun *negative* (*punishment*). Selain itu insentif yang diberikan juga memiliki bentuk lain seperti mendapatkan piagam atas kinerja yang telah dilakukan dari mengikuti pelatihan-pelatihan yang ditawarkan. Lembaga juga memberikan sosial insentif yang berupa *outbond* Bersama, *gathering*, apresiasi atas pencapaian kerja yang diberikan atas dasar Ridha, sesuai perjanjian dan juga transparasi,

Ketiga, melalui kesejahteraan sumber daya manusianya, tidak hanya fisik dan mental namun juga memperhatikan spiritualnya, seperti memberikan tunjangan dalam bentuk apapun dari tunjangan makan siang hingga BPJS, wisata religi, sholat berjamaah dan doa Bersama, kajian/tausiah serta tunjangan lainnya. memberikan fasilitas yang cukup untuk menunjang kinerja dan juga selalu memperhatikan jam kerja. Yang terakhir yaitu dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja

para sumber daya manusianya. Ini bertujuan salah satunya untuk melindungi sumber daya manusia dari kecelakaan atau resiko negative kerja yang tidak diinginkan. Semua pernyataan tersebut selaras dengan teori *maintenance* yang kemukakan oleh (Hasibuan, 2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yaitu komunikasi, insentif, kesejahteraan sumber daya manusianya,serta Kesehatan dan keselamatan kerja.

Keberhasilan dalam mencapai semua tujuan lembaga sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga perlu diupayakan pemeliharaan dan juga mempertahankan (*maintenance*) sumber daya manusia agar selalu merasa nyaman, bertahan, dan produktif dalam meningkatkan kinerja baik sumber daya manusia maupun lembaga.

Menurut hasil penelitian terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan antara Lembaga zakat terutama Baznas dan juga perusahaan konvensional yaitu sebagai berikut :

Persamaan Pola *Maintenance* Sumber daya Manusia Pada Baznas Semarang
Dari Sudut Pandang Islam Dan Konvensional

No	Persamaan
1	Mendapatkan Kesejahteraan Karyawan berupa fisik dan mental
2	Memberikan insentif yang cukup
3	Membangun lingkungan Kerja yang positif serta memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja
4	Membangun komunikasi yang harmonis

Table 6. Persamaan Mintenance dari sudut pandang Islam dan Konvensional (Sumber: Diolah,2023)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik dari sudut pandang Islam maupun konvensional lembaga memiliki tujuan yang sama yaitu menjaga dan

memelihara sumber daya manusianya dengan baik. Sehingga dapat menghasilkan kepuasan bagi sumber daya manusia yang juga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Namun disisi lain juga memiliki beberapa perbedaan yaitu sebagai berikut:

**Perbedaan Pola *Maintenance* Sumber daya Manusia Pada Baznas Semarang
Dari Sudut Pandang Islam Dan Konvensional**

No	Lembaga Zakat (Baznas)	Perusahaan Konvensional
1	Kesejahteraan yang diberikan meliputi kesejahteraan fisik, mental dan juga spiritual	Kesejahteraan yang diberikan yaitu kesejahteraan fisik dan mental
2	Komunikasi yang dilakukan berdasarkan atas nilai islam (6 prinsip komunikasi dalam islam)	Komunikasi yang dilakukan yaitu komunikasi efektif secara konvensional dan tidak berpatok pada nilai islam
3	Kompensasi diberikan menurut syariat islam (perjanjian, ridha, transparansi)	Pemberian kompensasi dilakukan dengan kesepakatan Perusahaan itu sendiri

Table 7. Perbedaan Maintenance Baznas
(Sumber: Diolah, 2023)

Dapat disimpulkan bahwa dalam pola *Maintenance* tersebut terdapat perbedaan yang signifikan antara sudut pandang Islam dan konvensional. Perbedaan yang mencerminkan nilai dan prinsip-prinsip yang berbeda dalam pemeliharaan sumber daya manusianya, namun tujuan yang diinginkan sama yaitu untuk menjaga dan menyejahterakan sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan akan merasa puas dan kinerja yang dihasilkan semakin memuaskan.

c. Perbandingan Teori Rekrutmen Dan *Maintenance* Sumber Daya Manusia

Dari Sudut Pandang Islam dan Konvensional

- Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses dimana sebuah lembaga/ Perusahaan mencari sumber daya manusia yang baru. Dalam Islam, rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan nilai dan prinsip-prinsip Islam, dengan menggunakan prinsip keadilan dan tidak berpihak pada siapapun. Tujuannya yaitu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi positif terhadap lembaga dan juga masyarakat. Seperti yang dijelaskan Kholifah Ali bin Abi Thalib RA, yang berarti:

“jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka Pilih secara selektif saat mengangkat karyawan. Mengangkat karyawan berdasarkan kecintaan dan kemuliaan akan menghasilkan durhaka dan pengkhianatan. Pilih karyawan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan mereka, ketakwaan, dan berasal dari orang yang shaleh, shalehah, berakhlak mulia, tidak mengejar pangkat, memiliki argumen yang kuat, dan memiliki wawasan yang luas tentang pekerjaan mereka.”

Sedangkan dalam sudut pandang konvensional, tahapan rekrutmen sumber daya manusia dilakukan secara objektif dan rasional. Prosedur yang digunakan yaitu pencarian dan seleksi kandidat berdasarkan atas kualifikasi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan tanpa diwajibkan berasal dari organisasi tertentu.

Perbedaan Pola Rekrutmen Sumber daya Manusia
Dari Sudut Pandang Islam Dan Konvensional

No	Nilai Islam	Konvensional
1	Diwajibkan anggota organisasi tertentu	Rekrutmen bersifat terbuka, sehingga tidak diwajibkan dari anggota organisasi tertentu
2	Berpusat pada prinsip keadilan, kesetaraan dan tidak mengandung diskriminasi	Berpusat pada penekanan pengalaman, keahlian dan kompetensi
3	Menjunjung tinggi prinsip-prinsip agama Islam, etika, dan syariat (kejujuran, transparansi)	Lebih menekankan kemampuan dan potensi.

Table 8. perbedaan Pola Rekrutmen SDM Menurut sudut pandang Islam dan Konvensional (Sumber: Diolah, 2023)

Meskipun memiliki perbedaan, namun tujuan dari rekrutmen karyawan tetap sama yaitu untuk mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan lembaga/Perusahaan.

- *Maintenance*

Maintenance merupakan cara atau pendekatan yang dilakukan oleh lembaga untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusianya agar tetap produktif, berprestasi serta menghasilkan kinerja yang terbaik.

Dalam sudut pandang Islam pemeliharaan sumber daya manusia dijalankan dengan berpegang nilai dan prinsip-prinsip islam yaitu

melibatkan aspek fisik, mental, dan spiritual. Tujuannya yaitu untuk membangun lingkungan kerja yang adil saling hormat menghormati, juga mendorong untuk menjadi pribadi yang berakhlak baik dan berkontribusi positif. Rasulullah SAW. bersabda

“sebaik-baiknya kamu adalah yang terbaik untuk keluargamu, dan aku adalah yang terbaik dalam keluargaku”

Hadist tersebut berpesan yaitu pentingnya menjaga dan memberikan perhatian yang baik kepada sumber daya manusianya, seperti memberikan kesejahteraan, membangun lingkungan kerja yang ramah, dan berperilaku adil terhadap hak- hak yang diberikan. Karena lembaga yang baik akan menganggap sumber daya manusianya adalah keluarganya sendiri.

Sedangkan dalam sudut pandang konvensional, pemeliharaan melibatkan aspek fisik dan mental. Pendekatan yang dilakukan hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan sumber daya manusianya, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan motivasi karyawan tanpa melibatkan Ridha Allah SWT didalamnya.

Perbedaan *Maintenance* Sumber Daya Manusia
Dari Sudut Pandang Islam dan Konvensional

No	Nilai Islam	Konvensional
1	Kesejahteraan yang diberikan meliputi kesejahteraan fisik, mental dan juga spiritual	Kesejahteraan yang diberikan yaitu kesejahteraan fisik dan mental
2	Dianjurkan untuk memberikan kontribusi sosial atau manfaat	kontribusi sosial atau manfaat tambahan yang diberikan

	tambahan, seperti pensiun, pelatihan dan perjalanan religius, serta kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka.	sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan
3	Islam menganjurkan lingkungan kerja yang baik, seperti perlakuan yang hormat dan adil, salam, dan saling menyapa. (Pemeliharaan SDM menggunakan akal, hati, qalbu)	Bergantung pada budaya organisasi dan peraturannya (Pemeliharaan SDM menggunakan akal dan hati)
4	Keadilan dan pemenuhan hak harus disesuaikan dengan nilai Islam. (Gaji yang transparan, tepat waktu, dan memastikan hak karyawan dipenuhi)	Pemenuhan hak dilakukan tetapi tidak berdasarkan nilai islam

Table 9. Perbedaan Maintenance SDM Menurut Sudut Pandang Islam dan Konvensional
(Sumber: Diolah,2023)

Meskipun demikian, baik dari sudut pandang Islam maupun konvensional, proses maintenance yang dilakukan memiliki tujuan dan niat yang sama yaitu untuk menjaga, memelihara serta memuaskan sumber daya manusia agar tetap loya dengan Perusahaan dan juga dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

BAB V

Penutup

Terakhir dalam penelitian ini yaitu adalah sebuah penyajian kesimpulan dan saran bagi praktisi dan pengembangan peneliti selanjutnya. Pembahasan penelitian ini yaitu seputar Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari data penelitian yang sudah terkumpul beserta hasil dari analisis penelitian yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan rumusan masalah keseluruhan dalam penelitian ini yaitu Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Semarang. Maka dalam penelitian ini akan mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen yang dilakukan oleh baznas kota Semarang sudah sesuai dengan konsep penelitian Variabel Rekrutmen oleh (Syahreza & Tabunan, 2023) yaitu identifikasi, Proses seleksi, dan penempatan. Ini juga selaras dengan teori rekrutmen menurut (Dunnette & Hough, 1998) adalah sebagai berikut :
 - Process Variable (Proses awal rekrutmen)
 - Independent Variable (Praktik rekrutmen)
 - Dependen Variable (hasil rekrutmen)

Namun pada proses seleksi ada beberapa tahapan yang tidak digunakan seperti tes psikologi dan tes kesehatan.

2. Pada pola rekrutmen Baznas memiliki keunikan atau perbedaan dengan perusahaan konvensional yaitu berfokus pada nilai, syariat dan juga ajaran islam, meliputi

wajib beragama islam, harus atau wajib beragama islam, memiliki jiwa sosial yang tinggi karena nanti akhirnya akan bersosialisasi dengan Masyarakat luas, harus paham akan konsep zakat, infaq shadaqah dan wakaf. Dalam Islam sangat menjunjung tinggi keadilan, kesetaraan, tidak mendiskriminasi, transparasi dan kejujuran. Diharapkan dengan adanya keunikan atau perbedaan tersebut lembaga akan mendapatkan kandidat yang kompeten dengan hasil kinerja yang maksimal. Apabila kinerja maksimal maka Lembaga akan dapat terus berkembang dan bermanfaat bagi Masyarakat luas.

Untuk dapat memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya, hal yang dapat dilakukan oleh lembaga yaitu sebagai berikut :

1. pola pemeliharaan yang dilakukan baznas sudah sesuai dengan teori *Maintenance* yang kemukakan oleh (Hasibuan, 2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” yaitu Komunikasi, insentif, Kesejahteraan Karyawan dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja.
2. Upaya yang dilakukan oleh lembaga sudah memenuhi standar pemeliharaan yang ada seperti komunikasi, kompensasi, kesejahteraan, Kesehatan dan keselamatan kerja. Namun pada baznas memiliki perbedaan pada pemeliharaan sumber daya manusianya yang diberikan berdasarkan atas nilai dan ajaran Islam, seperti kesejahteraan yang diberikan meliputi kesejahteraan fisik, mental dan juga spiritual, komunikasi yang dilakukan berdasarkan atas nilai islam (6 Prinsip Komunikasi dalam Islam) yaitu:
 - Qaulan Sadida (Perkataan yang benar),
 - Qaulan Baligha (Berdampak, efektif),
 - Qaulan Ma’arufa (perkataan yang baik),
 - Qaulan Karima (ucapan mulia),

- Qaulan Layinan (lemah lembut) dan,
- Qaulan Maysura mudah dipahami).

dan juga kompensasi yang diberikan atas dasar Ridha. Dalam ajaran Islam keadilan dan pemenuhan hak juga harus diberikan, membangun lingkungan kerja yang baik serta lembaga harus memberikan kontribusi atau manfaat tambahan untuk sumber daya manusianya. Diharapkan dengan adanya keunikan tersebut sumber daya manusia mendapatkan kepuasan serta kesenangan yang dapat meningkatkan semangat kinerja dalam lembaga. sehingga lembaga bisa terus berkembang dan beroperasi dengan maksimal hingga dapat memberikan manfaat bagi Masyarakat luas.

5.2. Saran

Berdasarkan atas hasil kesimpulan penelitian tersebut, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwasannya pada Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil zakat Nasional (Baznas) Kota Semarang sudah berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan teori. Namun pada pola rekrutmen yang dilakukan memiliki seleksi yang kurang ketat, maka peneliti menyarankan untuk memberikan tahapan seleksi guna mendapatkan sumber daya manusia yang cermat, jujur dan kompeten.
2. Selain itu pada pola *maintenance* yang dilakukan sudah baik namun terdapat sumber daya manusia yang tidak memberikan *feedback* baik kepada lembaga seperti kurang disiplin, maka peneliti menyarankan untuk Lembaga memberikan edukasi mengenai pentingnya disiplin kerja

3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel yang lebih banyak lagi agar data yang dihasilkan lebih banyak serta bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.



REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adrizayani, Shafira ST., M. (2008). Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Sistem Infromasi SDM*, 1–5.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63.
[https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Aryadi, H., & Gantara, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839
- Ceria Hermina, Feny Aulia, Sekar Safitri, M. H. A. N. (2020). Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q-patyy. *Psycho Holistic, Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin*, Vol. 2, No(1), Halaman 167-183.
- Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (1998). *Handbook of Indutrial and Organizational Psychology / Edited by Marvin D. Dunnette and Leaetta M. Hough*. Jaico Publishing House.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-Ecosy : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1(1), 89. <https://doi.org/10.35194/eeki.v1i1.1139>
- Hikmah, A. N. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Amil Zakat Pada LAZ Zakat Sukses Kota Depok*.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307–327. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-06>
- Kasmir. (2017). *Sumber Daya manusia Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, jati M. (2022). *Scaling The Notion Islamic Work Life Balance Studi Kasus di Kabupaten*

Purworejo Jawa Tengah.

- Kusumaningtyas, E. A., Asegaf, M. M., & Dikuraisyin, B. (2022). Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Profesional Di Lembaga Zakat Nurul Hayat. *Filantropi : Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 2(2), 155–174. <https://doi.org/10.22515/finalmazawa.v2i2.4847>
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. In *Metode Penelitian Sosial* (Vol. 33).
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Miftahul Jannah. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara*, 1–33.
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 5(2), 697–705. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15950/15466>
- Rahmayanti, A. (2014). Efisiensi Lembaga Amil Zakat dalam Mengelola Dana Zakat di Indonesia. In *UIN Syarif Hidayatullah: Vol. V*.
- Rusanti, N., Malihah, L., & Karimah, H. (2022). Analisis SWOT Penerapan Aplikasi Sistem Manajemen Informasi BAZNAS (SiMBA) pada Pengelolaan Dana Zakat Infaq dan Sedekah BAZNAS Kabupaten Banjar. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 179–192. <https://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/Semnas/article/view/1206>
- Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Siswanto, K.H. Izzuddin Edi, Lc., M.A., P. D. (2018). *Daftar Lembaga Amil Zakat di Indonesia*. 7 May. <https://zakat.or.id/daftar-lembaga-amil-zakat/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (research and development/R&D)* (Cetakan ke).
- Syahreza, D. S., & Tabunan, D. I. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner BRI (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Sibolga. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(Mi), 5–24.

