

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Analisis Ketersediaan SDM Sebagai Pengembangan Kinerja Melalui Open Recruitment Untuk Meningkatkan Pengelolaan Zakat, infak dan sedekah (Studi Kasus Pada BAZNAS Kota Blitar)” Ditulis Oleh Muhammad Yusron Dafaidillah, NIM 12404193034, Jurusan Manajemen Zakat Dan Wakaf, pembimbing Dr. Ahmad Supriyadi, M.Pd.I

Penelitian ini di latar belakang oleh BAZNAS Kota Blitar yang jumlah SDM terbatas sehingga Ketua BAZNAS Kota Blitar merangkap jabatan dari ketua, wakil ketua III dan Wakil Ketua IV adanya anggota divisi pengumpulan yang mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas pada periode 2018-2023, masa jabatan pengurus periode 2018-2023 habis, dan ingin mengetahui bagaimana pengelolaan ZISnya dengan ketersediaan SDM yang ada. Setelah periode kepengurusan habis akan dilaksanakan suatu rekrutmen karyawan dan pelaksanaannya 5 tahun sekali. Rekrutmen ini dilaksanakan setelah seleksi Ketua BAZNAS dilakukan . rekrutmen pada BAZNAS Kota Blitar ini bertujuan untuk mencari dan mendapatkan pelamar yang berkualitas untuk mengisi jabatan yang kosong sehingga tidak terjadi adanya rangkap jabatan lagi maupun keterbatasan SDM dan berharap pengelolaan zakat, infak sedekah pada BAZNAS Kota Blitar dapat meningkat dengan adanya suatu pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen.

Penelitian ini terdapat tiga fokus penelitian yaitu : 1) Bagaimana perencanaan pengembangan kinerja SDM untuk melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah pada BAZNAS Kota Blitar? 2) Bagaimana pelaksanaan Pengembangan Kinerja SDM melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah pada BAZNAS Kota Blitar? 3) Bagaimana proses pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak dan sedekah pada BAZNAS Kota Blitar?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dimana peneliti akan mendeskripsikan tentang analisis ketersediaan SDM sebagai pengembangan kinerja melalui open recruitment untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah. Teknik pengumpulan data ini diperoleh dari observasi, wawancara yang mendalam, dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan temuan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Perencanaan pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak dan sedekah pada BAZNAS Kota Blitar terlebih dahulu dilakukan dengan rapat dengan pengurus beserta staff maupun karyawan, , membuat draft atau susunan proses rekrutmen, menentukan calon tenaga kerja, mengidentifikasi jabatan yang dibutuhkan dan berapa jumlah tenaga kerja harus ditambahkan. 2) Pelaksanaan pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak dan sedekah pada BAZNAS Kota Blitar diadakan setiap 5 tahun sekali sebelum pelantikan pengurus baru, setelah seleksi ketua BAZNAS, dan setelah masa periode habis. 3) Proses pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak dan sedekah pada

BAZNAS Kota Blitar dilakukan dengan cara melakukan panggilan untuk mengecek persyaratan yang dibutuhkan, menentukan syarat yang diperlukan sehingga terjaring kandidat yang kompeten , menentukan kriteria yang tepat sesuai dengan uraian pekerjaan, melakukan panggilan terhadap kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dengan mengumpulkan berkas-berkas lamaran, meminta calon tenaga kerja atau pelamar mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan, selanjutnya di proses ke dalam tahapan seleksi.

Kata Kunci : SDM, Pengembangan Kinerja, Open Recruitment, Zakat, infak dan sedekah

ABSTRACT

Thesis entitled "Analysis of HR Availability as Performance Development Through Open Recruitment to Improve Zakat, Infaq and Alms Management (Case Study at BAZNAS Blitar City)" Written by Muhammad Yusron Dafaidillah, NIM 12404193034, Department of Zakat and Waqf Management, supervisor Dr. Ahmad Supriyadi, M.Pd.I.

The background of this research is BAZNAS Blitar City, which has a limited number of human resources so that the Chairperson of BAZNAS Blitar City concurrently serves as chairman, deputy chairman III and deputy chairman IV, there are members of the collection division who resigned without clear reasons in the 2018-2023 period, the tenure of the board the 2018-2023 period is over, and want to know how the ZIS is managed with the availability of existing human resources. After the management period is over, an employee recruitment will be carried out and the implementation will be carried out every 5 years. This recruitment was carried out after the selection of the Head of BAZNAS was carried out. Recruitment at BAZNAS Blitar City aims to find and get qualified applicants to fill vacant positions so that there are no more concurrent positions or limited human resources and hope that the management of zakat, infaq alms at BAZNAS Blitar City can increase with the development of human resource performance through recruitment .

This research has three research focuses, namely: 1) How is the HR performance development plan planned through recruitment to improve the management of zakat, infaq, and alms at BAZNAS Blitar City? 2) How is the implementation of HR Performance Development through recruitment to improve the management of zakat, infaq, and alms at BAZNAS Blitar City? 3) What is the process of developing HR performance through recruitment to improve the management of zakat, infaq and alms at BAZNAS Blitar City?

This research is a field research with a qualitative approach, in which the researcher will describe the analysis of the availability of human resources as performance development through open recruitment to improve the management of zakat, infaq, and alms. This data collection technique was obtained from observation, in-depth interviews, and documentation. Checking the validity of the data findings using source and method triangulation techniques.

The results of this study show that: 1) Planning for HR performance development through recruitment to improve the management of zakat, infaq and alms at BAZNAS Blitar City in advance Meetings with management and staff and employees, , Drafting or arrangement of the recruitment process, Determining prospective workers work, identify the positions needed and how many workers should be added. 2) Implementation of HR Performance Development through recruitment to improve the management of zakat, infaq and alms at BAZNAS Blitar City is held every 5 years before the inauguration of new management, after the selection of BAZNAS chairman, and after the period expires. 3) The process of developing HR performance through recruitment to improve the management of zakat, infak and alms at BAZNAS Blitar City is carried out by making calls to

check the required requirements, determining the necessary conditions so that competent candidates are recruited, determining the appropriate criteria according to the job description, making calls to candidates who meet the job requirements by collecting application files, Asking prospective workers or applicants to fill out the job application forms that have been provided, then processing them into the selection stage.

Keywords: HR, Performance Development, Open Recruitment, Zakat, infaq and alms