

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Sistem Rekrutmen Amil dalam Mewujudkan Rekrutmen yang Profesional, Transparan, dan Akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar” ini ditulis oleh Elsafara Choirunisa Prabowo, NIM 12404193087, Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf, Jurusan Manajemen dan Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang dibimbing oleh Dr. Ahmad Supriyadi, M.Pd.I.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya oknum-oknum amil di organisasi pengelola zakat yang menyalahgunakan jabatan mereka, dimana hal ini dikarenakan lemahnya sistem rekrutmen dan kurang ketatnya kriteria dan kualifikasi yang diterapkan sehingga memberikan peluang kepada oknum-oknum yang kurang kompeten untuk menjabat menjadi amil dan melakukan penyalahgunaan kekuasaan mereka yang dapat merugikan banyak pihak.

Penelitian ini memiliki 3 fokus penelitian yaitu: (1) Bagaimana kriteria sistem rekrutmen amil dalam menghasilkan amil yang profesional, transparan dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?, (2) Bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam menghasilkan amil yang profesional, transparan dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?, (3) Bagaimana kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam menghasilkan amil yang profesional, transparan dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Data yang dikumpulkan berasal dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui 3 tahap yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan metode triangulasi dan membercheck.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kriteria dalam sistem rekrutmen amil di BAZNAS Kota Blitar berpedoman pada Peraturan BAZNAS Nomor 1 Tahun 2019 dan telah benar-benar diterapkan pada setiap kandidat yang melamar menjadi calon pimpinan disana, sehingga para pimpinan terpilih benar-benar memenuhi kriteria yang ada. (2) Sistem rekrutmen yang dilaksanakan sudah dapat dikatakan profesional yaitu dengan diterapkannya kriteria-kriteria bagi para profesional, transparan yaitu segala proses pelaksanaan rekrutmen pimpinan ini dilakukan secara terbuka, dan akuntabel dimana setiap proses rekrutmen ini dapat dipertanggung jawabkan karena adanya peraturan yang menjadi dasar hukum yang melatar belakangi dan mengatur setiap tahapan dalam rekrutmen tersebut secara jelas. (3) Kendala dalam sistem rekrutmen amil di BAZNAS Kota Blitar yaitu rekrutmen yang memakan waktu sedikit lebih lama karena tidak kunjung memenuhinya target jumlah kandidat yang didapat, sehingga sebagai solusinya diperpanjang lagi waktu pendaftaran bagi kandidat yang akan melamar.

Kata Kunci: Rekrutmen, Amil, Profesional, Transparan, Akuntabel

ABSTRACT

The thesis entitled "Amil Recruitment System in Producing Professional, Transparent and Accountable Recruitment at BAZNAS Blitar City" was written by Elsafara Choirunisa Prabowo, Zakat and Waqf Management Study Program, Department of Management and Business, Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, supervised by Dr. Ahmad Supriyadi, M.Pd.I.

This research is motivated by the existence of amil elements in zakat management organizations who abuse their positions, where this is due to the weak recruitment system and the lack of strict criteria and qualifications that are applied so as to provide opportunities for less competent elements to serve as amil and carry out abuse of their power which can be detrimental to many parties.

This study has 3 research focuses, namely: (1) What are the criteria for the amil recruitment system in producing professional, transparent and accountable amil at BAZNAS of Blitar City?, (2) How is the implementation of the amil recruitment system in producing professional, transparent and accountable amil at BAZNAS of Blitar City?, (3) What are the obstacles encountered in implementing the amil recruitment system in producing professional, transparent and accountable amil at BAZNAS of Blitar City?

The research method used by researchers in this study is to use qualitative methods. The data collected comes from the results of interviews, observations, and documentation. Sources of data used by researchers are primary data and secondary data. The data obtained was then analyzed through 3 stages, namely data condensation, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the findings was carried out by triangulation and member check methods.

The results of this study indicate that (1) The criteria in the amil recruitment system at BAZNAS of Blitar City are guided by BAZNAS Regulation Number 1 of 2019 and have really been applied to every candidate who applies to become a candidate for leadership there, so that the elected leaders really fulfill existing criteria. (2) The recruitment system that has been implemented can be said to be professional, namely by applying the criteria for professionals, transparent, namely that all leadership recruitment processes are carried out in an open, and accountable manner where each recruitment process can be accounted for due to the existence of regulations which form the legal basis background and regulates each stage of the recruitment clearly. (3) The obstacle in the amil recruitment system at BAZNAS of Blitar City is that recruitment takes a little longer because it does not meet the target number of candidates obtained, so as a solution the registration time is extended again for candidates who will apply.

Keywords: Recruitment, Amil, Professional, Transparent, Accountable