

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sejatinya sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam menjalankan segala aktivitas dan kegiatan yang nantinya akan menentukan keberhasilan dan tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.¹ Begitu juga pada lembaga pengelola zakat seperti BAZNAS dan LAZ, terdapat sumber daya manusia yang disebut dengan amil zakat. Amil adalah seseorang atau sekelompok orang (organisasi) yang melaksanakan segala kegiatan yang berkaitan dengan zakat.² Amil zakat ditunjuk oleh imam atau wakilnya yang dalam hal ini adalah Pemerintah untuk mengumpulkan dana zakat dari muzakki dan mendistribusikannya kepada mustahik.³

Tugas amil yang paling utama sebenarnya hanya mencakup dua hal, yaitu menghimpun dana dari muzakki dan mendistribusikannya kepada mustahik, namun seiring berjalannya waktu amil dituntut untuk dapat melakukan tugas

¹ Bambang Suntoro, dkk., *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*, (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), hal. 49

² Setiawan Budi Utomo, *Metode Praktis Penetapan Nisab Zakat: Model Dinamis Berdasarkan Standar Nilai Emas dan Kehidupan Hidup Layak Provinsi*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009), hal. 43

³ Muhammad Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 2*, (Jakarta: Penerbit Republika, 2017), hal. 149

yang tidak kalah penting lainnya seperti pendataan, pencatatan, dan pelaporan kegiatan pengelolaan zakat.⁴ Maka dari itu, amil zakat harus memenuhi kriteria kelayakan sebagai amil, serta harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, agar pengelolaan zakat dapat dilaksanakan dengan maksimal, yang nantinya antara amil, muzakki, dan mustahik dapat saling terbuka dan mempercayai satu sama lain.⁵ Pada penelitian ini rekrutmen amil yang dimaksud merupakan rekrutmen amil selaku pimpinan yang dimana pimpinan ini didapat dari pelaksanaan sistem rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel. Hal ini dikarenakan nantinya ketika para amil ini bekerja, maka dalam menjalankan segala program dan kegiatannya harus benar-benar memiliki kemampuan, kompetensi dan juga harus amanah dalam menjalankan tugasnya.

Namun beberapa tahun kebelakang, kinerja dan kompetensi amil dalam mengelola ZIS sedang menjadi sorotan publik. Hal ini dikarenakan rendahnya kompetensi amil menjadi salah satu penyebab terhambatnya pengelolaan ZIS secara optimal di Indonesia.⁶ Kurang kompetennya amil disebabkan karena banyak problem internal dalam lembaga-lembaga zakat, banyak aturan-aturan yang tidak diterapkan seperti penerapan pola rekrutmen yang tidak memandang

⁴ Luthfi Mafatih Rizqia, *Pengelolaan Zakat Berbasis Masjid Perkotaan*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020), hal. 41

⁵ Esa Ayu K, M. Maulana Asegaf, dan Basar Dikuraisyin, *Human Capital sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Zakat Nurul Hayat*”, *Filantropi: Jurnal Manajemen Zakat dan Wakaf* 2, 1(2021): 157

⁶ Ahmad Supriyadi, “Kompetensi Amil Zakat: Studi Mahasiswa Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Tulungagung Menjelang Praktek Pengalaman Lapangan”, *el-Barka: Journal of Islamic Economic and Business* 3, 1(2019): 113-114

kualifikasi serta rumpun keilmuan dan rekrutmen yang diterapkan cenderung instan.⁷ Dari sini dapat dipahami bahwa rekrutmen yang kurang baik menjadi salah satu penyebab masih banyaknya amil yang kurang kompeten sehingga akan menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

Pada dasarnya rekrutmen adalah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh SDM yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan yang masih memiliki kekosongan agar nantinya SDM tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi atau perusahaan.⁸ Tentunya proses rekrutmen tidak berjalan secara instan, sebelum melakukan rekrutmen sangat penting untuk merencanakan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, lalu menentukan deskripsi pekerjaan dengan jelas, serta menentukan spesifikasi dan kualifikasi untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut.⁹

Namun di Indonesia belakangan ini banyak kasus kurang baik yang terjadi berkenaan dengan oknum amil yang kurang kompeten sehingga mereka menyalahgunakan kekuasaan mereka untuk melakukan hal-hal yang notabenehnya melanggar kode etik amil zakat. dimana hal-hal yang dilakukan oknum-oknum ini merupakan hal-hal negative yang berdampak buruk dan

⁷ Ahmad Supriyadi & Elok Fitriani Rafikasari, "Sertifikasi Amil: Upaya Meningkatkan Kualitas Amil Menuju Pengelolaan Zakat yang Akuntabel" dalam <https://prosiding.muktamardosenpmii.com>, diakses 10 Februari 2023

⁸ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*, (Jepara: UNISNU Press, 2019), hlm. 32

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakart: PT Bumi Aksara, 2016) hal. 121

merugikan banyak pihak. Berikut akan dipaparkan beberapa kasus terkait penyalahgunaan yang dilakukan oleh amil yang terjadi di Indonesia.

Tabel 1.1
Beberapa kasus yang disebabkan oleh Oknum Amil Zakat

No.	Sumber	Nama Lembaga	Kasus
1.	Radar Sulteng (13/7/2017) ¹⁰	BAZDA Parimo	Penggelapan dana Zakat yang menyebabkan kerugian mencapai Rp. 375.000.000,-.
2.	Kemenag.go.id (4/11/2021) ¹¹	LAZ ABA Lampung	Penghimpunan Dana melalui kotak amal dan disalahgunakan yang terkait dengan kegiatan terorisme.
3.	Kompas.com (12/5/2022) ¹²	BAZNAS Kota Dumai	Korupsi dana Zakat yang menyebabkan kerugian mencapai Rp. 190.282.330,-.
4.	Detik News (3/8/2022) ¹³	Baitul Mal Aceh Utara	Korupsi dana pembangunan rumah duaфа dari dana Zakat dengan kerugian mencapai Rp. 11, 2 miliar.
5.	Detik News	BAZNAS Bengkulu Selatan	Korupsi dana Zakat ASN yang dilakukan oleh bendahara dengan total kerugian mencapai Rp. 1.152.705.992,71,-.

¹⁰ Radar Sulteng, “Dana Zakat di Kabupaten Parimo Terbukti Dikorupsi” dalam <https://radarsulteng.id/dana-zakat-di-kabupaten-parimo-terbukti-dikorupsi/>, diakses 25 Februari 2023

¹¹ Moh. Khoeron, “Diduga Himpun Dana Teroris di Lampung, Kemenag: Izin LAZ ABA sudah dicabut sejak Januari 2021” dalam <https://kemenag.go.id/read/diduga-himpun-dana-teroris-di-lampung-kemenag-izin-laz-aba-sudah-dicabut-sejak-januari-2021-nvp7k>, diakses 25 Februari 2023

¹² Idon Tanjung, “Korupsi Uang Zakat Rp. 190 Juta, Pria di Dumai Riau Ditangkap” dalam <https://regional.kompas.com/read/2022/05/12/090653778/korupsi-uang-zakat-rp-190-juta-pria-di-dumai-riau-ditangkap>, diakses 25 Februari 2023

¹³ Agus Setyadi, “Kepala Baitul Mal Aceh Utara Jadi Tersangka Korupsi Dana Rumah Duafa” dalam <https://news.detik.com/berita/d-6214141/kepala-baitul-mal-aceh-utara-jadi-tersangka-korupsi-dana-rumah-duafa>, diakses 26 Februari 2023

	(2/12/2022) ¹⁴		
--	---------------------------	--	--

Sumber: *Internet*

Rekrutmen pimpinan pada organisasi BAZNAS Kabupaten/Kota diawali dengan pembentukan panitia seleksi yang terdiri dari Sekda, Kesra, Ketua Kemenag, Tokoh Agama, dan Tokoh Masyarakat yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Untuk proses dan tahapannya adalah menganalisis kebutuhan kandidat, menyebarkan informasi rekrutmen selama 40 (empat puluh) hari kerja, melakukan pemanggilan kepada kandidat, melakukan serangkaian seleksi oleh panitia seleksi yaitu seleksi administrasi; wawancara; dan kompetensi, melakukan verifikasi administrasi dan faktual oleh tim dari BAZNAS RI dan BAZNAS Provinsi, pemilihan ketua dan wakil ketua, serta pelantikan oleh Bupati/Walikota.¹⁵

Pada rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar untuk periode 2023-2028 terdapat lima orang pimpinan yang terpilih yaitu satu orang Ketua dan empat orang Wakil Ketua di masing-masing bidang. Pada praktiknya tidak ada persyaratan khusus yang mengharuskan para pendaftar untuk pernah bekerja di suatu instansi tertentu, yang mana dalam rekrutmen ini masyarakat luas dari kalangan manapun dapat mendaftar dan mengikuti proses ini. Semua dilaksanakan dengan adil karena mereka diharuskan untuk memenuhi kriteria

¹⁴ Hery Supandi, "Bendahara Baznas Bengkulu Selatan jadi Tersangka Korupsi Zakat Rp. 1,1 M" dalam <https://news.detik.com/berita/d-6438716/bendahara-baznas-bengkulu-selatan-jadi-tersangka-korupsi-zakat-rp-11-m>, diakses 26 Februari 2023

¹⁵ Peraturan BAZNAS Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota

dan persyaratan yang sama serta harus melewati serangkaian proses seleksi dan tes yang sama pula. Pimpinan yang telah terpilih di BAZNAS Kota Blitar saat ini juga berasal dari latar belakang kalangan yang beragam. Dimana terdapat tiga orang pimpinan yang merupakan pensiunan PNS yang berasal dari Pemkot dan Kemenag. Juga terdapat dua orang pimpinan yang berasal dari tokoh masyarakat, yang kesemuanya ini terpilih karena benar-benar memenuhi kriteria dan persyaratan dan telah melewati serangkaian tes, seleksi, dan verifikasi hingga dinyatakan layak dan dilantik menjadi pimpinan.

Untuk proses rekrutmen pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) sendiri memiliki tahapan yang berbeda-beda, tergantung kepada kebijakan masing-masing. Dimana LAZ sendiri merupakan organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat dan bukan dari pemerintah. Sehingga dalam tahapan rekrutmennya mereka menerapkan kebijakan yang berbeda-beda pula karena tidak ada peraturan khusus yang mengatur hal tersebut. Namun dalam praktik organisasinya tentu mereka akan diawasi oleh pemerintah serta harus melaporkan pengelolaan ZIS nya kepada BAZNAS dan pemerintah di daerah masing-masing.

Sebagai contohnya yaitu organisasi NU-CARE LAZISNU yang terdapat tingkat jenjang kepengurusan mulai dari Pusat, Wilayah, Kabupaten/Kota dan Luar Negeri, Kecamatan, serta Desa/Kelurahan. Dimana pengurunya terdapat dua jenjang kepengurus yang terdiri dari dua struktur yaitu Pengurus Harian dan Manajemen Eksekutif. Dalam pemilihan semua pengurusnya tergantung pada kebijakan pengurus dari NU di masing-masing daerah itu sendiri.

Sehingga tidak ada peraturan pemerintah yang khusus dan baku dalam menentukan bagaimana proses rekrutmennya dikarenakan bergantung pada kebijakan masing-masing. Kembali lagi bahwa LAZ merupakan organisasi bentukan masyarakat dan bukan organisasi pemerintahan.¹⁶

Pada praktiknya rekrutmen merupakan langkah awal dan penentu bagaimana keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan kedepannya. Rekrutmen yang baik dan tepat dapat menghasilkan pegawai yang baik dan kompeten yang dapat meningkatkan kinerja pada organisasi atau perusahaan tersebut sehingga dapat menjadi sebuah kekuatan, namun sebaliknya jika rekrutmen yang dilakukan tidak tepat atau terjadi kesalahan maka hal itu dapat memperoleh pegawai yang kurang kompeten dan menjadi kelemahan sehingga mengganggu kinerja dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.¹⁷

Dalam proses rekrutmen sendiri penting untuk memastikan bahwa pihak penyelenggara mematuhi kebijakan dan prosedur yang jelas dan transparan, serta mengikuti proses perundang-undangan yang berlaku. Proses yang transparan, adil, dan akuntabel akan membantu pihak penyelenggara untuk menarik karyawan terbaik dan memastikan keberhasilan jangka panjang pada organisasi.¹⁸ Jika dalam proses rekrutmennya menerapkan kedua prinsip ini maka praktik KKN dan kongkalikong akan dapat diminimalisir atau bahkan dihapuskan. Sehingga tercipta sebuah keadilan bagi pihak yang mengikuti

¹⁶ Abdullah Mas'ud, dkk, *Pedoman Organisasi NU CARE-LAZISNU Masa Khidmat 2015-2020*, (Jakarta: Kemenag RI No. 255/2016), hal. 9

¹⁷ Guruh Dwi Pratama, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. Cipta Media Nusantara, 2021), hlm 46

¹⁸ Aep Saepudin, dkk, ed: Kusumawati, *Asas-Asas Manajemen*, (Sumedang: CV Mega Pres Nusantara, 2023), hal. 62

proses rekrutmen dan mereka akan mendapatkan informasi-informasi yang mereka perlukan dengan adil dan mudah.¹⁹ Selain itu, rekrutmen menjadi pintu masuk tercapainya sumber daya manusia yang profesional. Rekrutmen harus dilakukan secara baik dan profesional agar nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional pula yaitu sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan ketentuan.²⁰

Berangkat dari masih banyaknya persoalan terkait amil yang ada di Indonesia sehingga menyebabkan masih banyaknya terjadi kasus-kasus yang ada di daerah-daerah, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai sistem rekrutmen yang diterapkan oleh BAZNAS Kota Blitar. Peneliti memilih BAZNAS Kota Blitar sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa BAZNAS Kota Blitar baru saja mengadakan rekrutmen bagi para pimpinannya untuk periode tahun 2023-2028 dan telah dilantik pada awal tahun 2023. Sehingga menurut peneliti momen tersebut sangat tepat untuk diadakan penelitian disana untuk mengkaji dan menggali lebih lanjut mengenai proses dan kegiatan rekrutmen pimpinan di BAZNAS Kota Blitar. Sehingga dengan ketertarikan tersebut maka judul penelitian skripsi ini yaitu **“Sistem Rekrutmen Amil dalam Mewujudkan Rekrutmen yang Profesional, Transparan, dan Akuntabel pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Blitar”**.

¹⁹ Muh. Rizal, *Strategi Rekrutmen Pejabat Struktural di Perguruan Tinggi*, (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), hal. 73

²⁰ Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017, hal. 3

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kriteria sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?
2. Bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kriteria sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang professional, transparan dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui kendala dari pelaksanaan sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada dua aspek yaitu:

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sebagai acuan dan bahan pengetahuan serta untuk menambah referensi dan juga wawasan pembaca tentang sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel. Sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi sebuah masukan yang baik yang terkait dengan pengadaan rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh oleh peneliti yaitu dapat memperkaya khazanah keilmuan dan pengetahuan tentang sistem rekrutmen amil pada BAZNAS Kota Blitar dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel yang nantinya akan sangat berguna ketika penulis mendapatkan pekerjaan di bidang yang relevan.

- b. Bagi Lembaga Pengelola Zakat

Manfaat yang diperoleh bagi lembaga adalah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan rekrutmen amil sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam perencanaan dalam mengembangkan sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan

rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel pada BAZNAS Kota Blitar.

c. Bagi Masyarakat

Manfaat yang didapat oleh masyarakat yaitu dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel. Sehingga nantinya bagi masyarakat yang ingin mengambil profesi sebagai amil dapat mengetahui bagaimana kriteria dan pelaksanaannya serta tugas dan kewajibannya.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti mengharapkan penulisan skripsi ini dapat dijadikan contoh dan acuan bagi pebeliti selanjutnya dan dapat digunakan dalam jangka panjang sehingga dapat bermanfaat kedepannya.

E. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami judul penelitian tentang "Sistem Rekrutmen Amil dalam Mewujudkan Rekrutmen yang Profesional, Transparan, dan Akuntabel pada Badan Amil Zakat Nasional (BASNAS) Kota Bitar" maka penulis memandang perlu untuk memberikan penegasan istilah dan penjelasan seperlunya. Disini terdapat dua jenis penegasan istilah yaitu definisi konseptual dan definisi operasional. Penjelasan secara rincinya sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Sistem

Sistem adalah sekumpulan populasi yang saling bekerja sama dengan ketentuan-ketentuan aturan yang sistematis dan terstruktur dalam rangka membentuk satu kesatuan yang nantinya melaksanakan suatu fungsi untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.²¹

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, para pelamar untuk dipekerjakan dan agar dapat berkontribusi bagi suatu organisasi atau perusahaan.²²

c. Amil

Amil adalah orang-orang yang melaksanakan segala kegiatan yang berkaitan dengan urusan zakat termasuk infaq dan sedekah, mulai dari proses penghimpunan, penjagaan, pendistribusian, pendayagunaan, serta tugas pencatatan masuk dan keluarnya dana zakat tersebut.²³

d. Profesional

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesional diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan keahlian dan kepandaian khusus dalam menjalankannya. Dalam pengertian lain profesional adalah

²¹ Elisabet Yunaeti dan Rita Irvani. *Pengantar Sistem Informasi*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017, hlm. 1

²² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 45

²³ Didin Hafidhudin, *Agar Harta Berkah & Bertambah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2007), hlm. 177

orang yang ahli dalam profesinya yang ditandai dengan adanya kepandaian khusus, kecakapan, memiliki sikap disiplin, pekerja keras, dan tekun dalam menjalankan sebagai mata pencahariannya.²⁴

e. Transparan

Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan suatu organisasi atau pemerintahan, yakni informasi mengenai kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai.²⁵

f. Akuntabel

Akuntabel adalah sebuah komitmen untuk memberikan pertanggungjawaban atas segala kegiatan yang dilaksanakan baik pada saat mengalami keberhasilan maupun kegagalan.²⁶

2. Secara Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan secara operasional dan secara praktik, riil, secara nyata di dalam ruang lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Dari judul di atas maka secara operasional membahas sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang profesional, transparan, dan akuntabel. Kajiannya dilatarbelakangi untuk melihat apakah sistem rekrutmen yang dilaksanakan pada BAZNAS Kota Blitar sudah dilaksanakan secara profesional, transparan, dan akuntabel.

²⁴ Jaja Suteja, *Etika Profesi Keguruan*, (Sleman: Penerbit Deepublish, 2019), hlm. 54

²⁵ Muh. Nasrun, *Etika Profesi*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 100

²⁶ Subarjo Joyosumarto, *Kepemimpinan Lembaga Perbankan Abad ke-21*, (Jakarta: Gramedia, 2018), hlm. 6

F. Sistematika Penelitian

Penyusunan skripsi yang berjudul **Sistem Rekrutmen Amil dalam Mewujudkan Rekrutmen yang Profesional, Transparan, dan Akuntabel pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Blitar** ini ada 6 pembahasan untuk mengetahui dan memudahkan dalam penelitian dimana setiap bab terdiri dari sub bab sebagai perinciannya. Adapaun untuk menghasilkan suatu pembahasan yang sistematis antara pembahasan yang satu dengan yang lainnya, maka peneniliti menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini pembahasan berisi tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Kajian Teori

Pada bab ini memuat teori-teori tentang rekrutmen, teori tentang amil, teori tentang profesional, transparan, dan akuntabel, serta penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penjelasan atau bahan pembahasan hasil penelitian lapangan.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini membahas tentang pendekatan penelitian dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Paparan Data

Pada bab ini berisi uraian berupa paparan data dan temuan penelitian mengenai sistem rekrutmen amil dalam menghasilkan amil yang profesional, transparan, dan akuntabel yang ada di Baznas Kota Blitar.

BAB V: Pembahasan

Pada bab ini akan dijabarkan pembahasan yang berkaitan dengan temuan penelitian yang meliputi kriteria dan pelaksanaan serta kendala yang dihadapi dari sistem rekrutmen amil dalam mewujudkan rekrutmen yang Profesional, Transparan, dan Akuntabel pada Baznas Kota Blitar.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari keseluruhan penelitian dalam skripsi ini.