

Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Proses Open Recruitment untuk Meningkatkan Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah di BAZNAS

Nanda Satria Fajrul Falah¹, Muhammad Yusron Dafadillah², Agus Eko Sujianto³

^{1,2,3} Progam Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Abstrak

Meningkatkan produktivitas melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha memberikan dukungan kepada karyawan dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek perencanaan, implementasi, dan proses pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia. Penelitian ini fokus pada Kantor Baznas Kota Blitar sebagai objek penelitian karena kendala jumlah SDM yang terbatas, yang memaksa Ketua BAZNAS Kota Blitar merangkap beberapa jabatan, dan keberangkatan anggota divisi pengumpulan tanpa alasan yang jelas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode field research dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kinerja SDM melalui rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar melibatkan proses yang terstruktur, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tahapan seleksi, dengan tujuan memastikan pemilihan kandidat yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, perusahaan, maupun instansi.

Kata Kunci: *Pengembangan Kinerja, Sumber Daya Manusia, Open Recruitment.*

Abstract

Increasing productivity through human resource (HR) development is a must for every business and agency. Therefore, every organization tries to support employees in this regard. This study aims to analyze aspects of effective planning, implementation and development of human resources. This study focuses on the Baznas City Blitar Office as the research object due to the limited number of manpower, the requirement of the BAZNAS Blitar City president to take on several positions and the departure of members of the department collect fees without clear reason. The method used in this study is field research with a qualitative approach. Data were collected through observation, in-depth interviews and desk research. This study follows the model of Miles and Huberman. Research results show that effective human resource development through recruitment at BAZNAS Blitar City includes a structured process, from planning, implementation to the selection phase, with the aim of ensuring selection qualified candidates who meet the needs of the organization, company or firm.

Keywords: *Performance Development, Human Resources, Open Recruitment.*

✉ Corresponding author :

Email Address: nandasff369@gmail.com

PENDAHULUAN

Zakat, sebagai sebuah istilah, mengacu pada aset tertentu yang harus dibelanjakan umat Islam. Dana tersebut hendaknya diberikan kepada kelompok yang berhak menerimanya, seperti fakir miskin, dan sebagainya. Secara etimologis, Zakat berarti kesucian, fajar, keberkahan kesuburan dan pertumbuhan. Menurut norma yang ditetapkan oleh hukum Islam, Zakat merupakan bagian dari rukun Islam yang ketiga. Dalam konteks keagamaan, zakat dalam hukum Islam mengacu pada sejumlah barang tertentu yang harus diberikan kepada kelompok tertentu dengan syarat tertentu. Zakat harus mendatangkan keberkahan bagi penerimanya berdasarkan ajaran Islam. Dalam konteks ini, terdapat pengecualian bagi kelompok Bani Hasyim dan Bani Muttalib, sedangkan kewajiban zakat berlaku bagi individu yang rasional, dewasa, dan mandiri. Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999, zakat diartikan sebagai sejumlah harta yang wajib disisihkan oleh individu muslim menurut aturan agama untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya.

BAZNAS Kota Blitar adalah salah satu lembaga di Kota Blitar yang mengelola Zakat. Tentunya dalam Pengelolaannya tak terlepas Penerimaan, Pendistribusian maupun penyaluran. Di BAZNAS Kota Blitar dalam pengelolaan ZISnya pasti tak terlepas dari yang namanya SDM maupun pengurus. Tentu saja, Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengurus berperan aktif dalam melaksanakan manajemen Zakat, Infak, dan Sedekah yang dijalankan oleh BAZNAS Kota Blitar. Dalam pengelolaan tersebut, peneliti menelusuri jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di BAZNAS Kota Blitar dan mengevaluasi bagaimana penerapan manajemen Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) dilakukan dengan memperhitungkan ketersediaan SDM yang tersedia. Berikutnya, peneliti melakukan analisis terhadap struktur organisasi BAZNAS Kota Blitar dan menemukan bahwa H. Mariyoto, S.E, yang menjabat sebagai Ketua BAZNAS Kota Blitar, memiliki peran ganda sebagai Ketua, Wakil Ketua III, dan Wakil Ketua IV. Situasi rangkap jabatan ini terjadi karena adanya kekosongan akibat meninggalnya Wakil Ketua III dan Wakil Ketua IV, sesuai dengan informasi yang terdapat dalam struktur organisasi.

Selain itu, peneliti juga mencatat bahwa dalam divisi pengumpulan dana, terdapat salah satu anggota yang mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas. Dengan adanya situasi ini, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) di BAZNAS Kota Blitar dilakukan, terutama mengingat kondisi keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Peneliti semakin tertarik karena menyadari bahwa periode 2018-2023 akan segera berakhir, dan BAZNAS Kota Blitar kemungkinan akan melakukan perekrutan sumber daya manusia (SDM) dalam waktu dekat. Sistem rekrutmen ini dianggap sangat berguna bagi BAZNAS untuk menambah tenaga kerja dan mengisi posisi yang kosong selama periode sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti. Maka peneliti memutuskan untuk mendalami permasalahan ini dengan judul: "Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Proses Open Recruitment untuk Meningkatkan Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah di BAZNAS".

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki produktivitas dan berperan sebagai aset yang perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Mereka merupakan kekuatan utama di dalam suatu organisasi, baik itu lembaga atau perusahaan (bintoro, 2019). Semua potensi ini memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meskipun teknologi terus berkembang, informasi semakin mudah diakses, modal cukup, dan bahan tersedia, namun tanpa kontribusi yang kuat dari sumber daya manusia, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka (Edy Sutrisno, 2009). Dalam teori human capital, perusahaan yang memandang pegawai sebagai modal dan terus berupaya meningkatkan nilai modal tersebut akan mencapai keuntungan yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang memandang pegawai hanya sebagai sumber daya manusia (Sagala, 2017:38). Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan, dan keterampilannya, karyawan dapat memanfaatkan sumber daya lainnya. Hal ini sesuai dengan pandangan Sagala (2013:255) pendapat tersebut menyatakan bahwa manusia tidak hanya dianggap sebagai sumber daya, melainkan juga sebagai modal yang dapat menghasilkan keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan investasi untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas modal manusia.

Pengembangan Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika (Hayati & Fitria², 2018). Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memiliki kinerja yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi sejatinya merupakan hasil dari pencapaian kinerja individu dan kelompok (Onita Sari Sinaga dkk, 2020). Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tanggung jawabnya, dapat diukur dengan beberapa indikator. Salah satu metode untuk menilai tingkat kinerja pegawai melibatkan beberapa indikator, antara lain: a. Memperbandingkan antara kemampuan sebenarnya pegawai dengan volume kerja yang diharapkan (standar kerja normal). b. Standar kerja normal menekankan pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja yang diharapkan. c. Ketepatan Waktu, Ketepatan waktu melibatkan pemanfaatan waktu kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian field research, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang terperinci dan faktual mengenai situasi yang terjadi pada suatu waktu tertentu dalam kehidupan masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk memecahkan permasalahan praktis dalam masyarakat. Untuk menganalisis data, peneliti mengikuti model Miles dan Huberman, yang mencakup pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan pengambilan kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Amil Zakat Nasional Kota Blitar, yang terletak di Jl Kenanga No.01, Kel. Kepanjenkidul, Kec. Kepanjenkidul, Kota Blitar. Lokasi penelitian merujuk pada tempat di mana kegiatan penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan pengembangan kinerja sumber daya manusia (SDM) melalui rekrutmen untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Blitar

Perencanaan melibatkan penentuan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk perencanaan pengembangan personel melalui rekrutmen guna meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di BAZNAS Kota Blitar. Proses perencanaan ini mencakup pemilihan dan pengembangan tindakan terbaik. Dalam konteks perencanaan pengembangan kinerja personel melalui rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar, tujuan utamanya adalah merekrut individu yang tepat untuk posisi tertentu, memastikan potensi kerja optimal, dan mempertahankan keberlangsungan karyawan di BAZNAS Kota Blitar. Sebab kesalahan dalam memilih tenaga kerja yang tepat akan sangat berdampak pada BAZNAS Kota Blitar. Dan semoga kedepannya BAZNAS Kota Blitar sendiri dapat meningkatkan pengelolaan zakat setelah merencanakan pengembangan kinerja melalui rekrutmen ini.

emuan ini diperkuat dan didukung oleh teori Reza Nurul dkk, dalam bukunya yang berjudul "Materi Edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia." Teori tersebut menjelaskan bahwa perencanaan merupakan suatu proses yang memanfaatkan manusia sebagai tenaga kerja dengan memperhatikan aspek manusiawi, sehingga potensi fisik dan mentalnya dapat dimaksimalkan. Potensi psikologis berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada rangkaian kebijakan dan praktek yang terkait dengan pengelolaan aspek manusia atau personel dalam suatu posisi manajerial. Hal ini mencakup berbagai tahapan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pendampingan, dan peninjauan (Reza Nurul dkk, 2021:36).

Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui proses rekrutmen berdampak secara signifikan pada upaya meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di BAZNAS Kota Blitar. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil temuan yang ditemukan dalam penelitian Ahyakudin dan Muhammad Abduh yang terdokumentasikan dalam jurnal berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia pada Amil Zakat" (Studi Kasus Pada Lembaga dan Badan Amil Zakat Provinsi Banten). Penelitian tersebut juga mencatat bahwa LAZ dan BAZNAS Provinsi Banten telah berhasil merencanakan dan melaksanakan manajemen SDM secara efektif, termasuk penerapan kualifikasi khusus dan rekrutmen calon amil baru. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas amil sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah di LAZ dan BAZNAS Provinsi Banten (Akhyahudin dan Muhammad Abduh, 2021:53-67). Penelitian ini mendapatkan dukungan dari hasil studi yang dilakukan oleh Akhmad Nur Zaroni dan Norvadewi yang terdokumentasikan dalam jurnal berjudul "Manajemen Amil Profesional Di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur" (Studi Kasus Pada LAZ Dana Peduli Umat Kalimantan Timur). Hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa peningkatan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di kalangan amil di LAZ DPU Kalimantan Timur berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk aspek rekrutmen amil, perencanaan SDM, dan penetapan kriteria amil (Akhmad Nur Zaroni, Norvadewi, 2021:63-77).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di BAZNAS Kota Blitar untuk mengetahui tentang perencanaan rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar, peneliti melakukan wawancara antara lain:

- 1) Pimpinan BAZNAS Kota Blitar :
 - a. Pertemuan bersama pengurus, staf, dan karyawan.
Tujuan pertemuan ini adalah merumuskan suatu rencana rekrutmen yang mendukung inisiatif BAZNAS Kota Blitar dalam meningkatkan kinerja yang beragam, khususnya terkait dengan pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS).
 - b. Menilai jenis tenaga kerja yang diperlukan dan menentukan apakah perlu menambahkan jenis tenaga kerja tertentu. Konsep ini juga didukung oleh Moh. Kurdi dkk dalam bukunya berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia". Menurutnya, perencanaan rekrutmen dimulai ketika terdapat pekerjaan baru atau posisi baru, yang mungkin melibatkan pemindahan atau promosi karyawan yang ada. (Moh.Kurdi dkk, 2022).
- 2) Bidang perencanaan dan pelaporan BAZNAS Kota Blitar :
 - a. Musyawarah dengan pengurus
Musyawarah dengan pengurus bertujuan untuk menghasilkan kesepakatan bersama dalam musyawarah dan dapat diterima dan pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan sesuai rencana awal.
 - b. Menyusun draf atau rangkaian prosedur rekrutmen
Tujuan pembuatan draf atau susunan prosedur rekrutmen adalah agar pelaksanaan rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar dapat berjalan dengan baik. Pada konteks ini, diharapkan agar pelaksanaan proses rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, dan tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Sekretariat BAZNAS Kota Blitar:
 - a. Mengidentifikasi kandidat potensial untuk tenaga kerja.
Penentuan calon tenaga kerja adalah bagian dari perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh BAZNAS Kota Blitar, dengan maksud agar BAZNAS Kota Blitar dapat memperoleh tenaga kerja yang sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS).
 - b. Menentukan jabatan yang diperlukan dan menghitung jumlah tenaga kerja yang perlu ditambahkan. Dalam tahap ini, mengacu pada teori Moh. Kurdi dkk sebagaimana terdapat dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia," bertujuan untuk memperoleh deskripsi dan spesifikasi jabatan sebagai pedoman dalam merumuskan persyaratan jabatan (Moh.Kurdi dkk, 2022).

Implementasi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui proses rekrutmen dengan meningkatkan pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di BAZNAS Kota Blitar

Proses rekrutmen adalah salah satu implementasi dari perencanaan yang telah dipersiapkan secara cermat dan terinci. Pelaksanaan rekrutmen melibatkan proses mempengaruhi individu lainnya dalam suatu kegiatan sehingga mereka dengan sukarela melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar meliputi peninjauan dan pengukuran potensi calon potensial yang perlu bekerja di BAZNAS Kota Blitar untuk dapat memenuhi harapan yang diinginkan. Temuan ini didukung oleh teori Onita Sari Shinaga dkk. Didukung bahwa implementasi langkah-langkah rekrutmen biasanya mengacu pada keberadaan kegiatan, tindakan, atau mekanisme sistem (Onita Sari Sinaga dkk, 2020).

Temuan ini juga mendapat dukungan dari teori yang dikemukakan oleh Yuan Badrianto dalam bukunya yang berjudul "MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)." Menurut teori tersebut, pelaksanaan rekrutmen memiliki tujuan untuk menilai potensi calon pelamar yang mencari pekerjaan, dengan harapan bahwa mereka dapat memenuhi ekspektasi yang diinginkan (Yuan Badrianto, 2021). Penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Usep Saepul Alam, Dindin Solahudin, dan Yuliani dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat (Studi Kasus Pada LPZU Sumur Bandung)." Hasil penelitian tersebut mengungkapkan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) yang melibatkan relawan dalam program LPZU. Proses rekrutmen relawan dirancang untuk menilai keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengelola dana zakat, infak, dan sedekah. Dengan adanya rekrutmen relawan, lembaga dapat menilai sejauh mana keterampilan mereka dan menempatkannya sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Dengan demikian, proses tersebut membantu memastikan bahwa tugas yang seharusnya dilakukan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh lembaga (Usep Saepul Alam, Dindin Solahudin, Yuliani, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti tentang implementasi rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dilakukan setiap 5 tahun sekali sebelum pembentukan pengurus, setelah terpilihnya ketua BAZNAS, dan setelah berakhirnya masa jabatan kepemimpinan. Proses rekrutmen mencakup pencarian kandidat hingga penyerahan dokumen kandidat, dan ditutup setelah tahap pemrosesan di BAZNAS Kota Blitar.

Proses peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rekrutmen dengan tujuan meningkatkan pengelolaan Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) di BAZNAS Kota Blitar.

Proses rekrutmen merupakan metode pengambilan keputusan dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia yang menyangkut jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan mereka dibutuhkan, dan kriteria apa yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi, khususnya pada BAZNAS Kota Blitar. Pelaksanaan rekrutmen memiliki peran strategis dalam mempersiapkan masa depan dan mencapai visi organisasi dengan menitikberatkan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BAZNAS Kota Blitar. Untuk menciptakan proses rekrutmen yang efektif, BAZNAS Kota Blitar perlu memberikan perhatian ekstra dan mempertimbangkan berbagai alternatif atau pilihan demi mencapai tujuan yang diinginkan di masa depan. Penelitian ini juga diperkuat oleh teori Laila Komariyah dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21", yang menekankan bahwa proses rekrutmen memiliki peran kunci dalam persiapan masa depan dan peningkatan kualitas SDM, serta berperan penting dalam mencapai efektivitas organisasi (Laila Komariyah dkk, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan BAZNAS Kota Blitar, peneliti melakukan wawancara sebagai berikut untuk memperjelas proses rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar:

- 1) Pimpinan BAZNAS Kota Blitar :
 - a. Menghubungi calon pelamar untuk memeriksa persyaratan yang diperlukan. Langkah ini melibatkan pengumpulan dokumen lamaran dan permintaan kepada calon tenaga kerja atau pelamar untuk mengisi formulir lamaran

- pekerjaan yang telah disiapkan. Setelah itu, dokumen tersebut akan diproses dalam tahap seleksi.
- b. Mengatur jadwal untuk melakukan wawancara dengan individu terkait. Pemilihan waktu untuk melakukan wawancara bertujuan untuk memastikan kesesuaian jadwal antara narasumber dan peserta rekrutmen, sehingga wawancara dapat dilakukan dengan efektif.
- 2) Bidang Perencanaan dan pelaporan keuangan BAZNAS Kota Blitar :
- a. Menetapkan kriteria yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Tujuannya adalah menetapkan kriteria yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menarik kandidat yang kompeten. Pada tahap ini, dukungan teori dari Moh. Kurdi dan rekan-rekannya mengindikasikan bahwa penetapan kriteria untuk suatu bidang pekerjaan merupakan langkah penting dalam proses rekrutmen untuk memastikan kesesuaian dengan deskripsi pekerjaan yang diinginkan.
 - b. Menetapkan persyaratan yang dibutuhkan agar dapat menarik kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai. Proses menentukan kandidat yang kompeten dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM), melaksanakan serangkaian uji seleksi, hingga memilih pelamar terbaik, yang selanjutnya menghasilkan kesepakatan kerja.
- 3) Sekretariat BAZNAS Kota Blitar :
- a. Menghubungi calon kandidat yang memenuhi syarat jabatan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen lamaran. Setelah kandidat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, langkah berikutnya adalah mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan setelah berhasil melewati proses seleksi rekrutmen.
 - b. Mintalah calon karyawan atau kandidat untuk mengisi formulir lamaran kerja yang telah disiapkan, yang kemudian akan diproses pada tahap seleksi. Setelah mengumpulkan resume dan meminta calon karyawan atau kandidat untuk mengisi formulir lamaran, proses selanjutnya adalah tahap seleksi proses rekrutmen. Pada tahap ini, teori Moh. Kurdi dan rekan-rekannya memberikan dukungan dan penguatan dengan menekankan bahwa akan dilakukan panggilan untuk proses rekrutmen atau seleksi terhadap kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai ketersediaan sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi pengembangan kinerja melalui rekrutmen terbuka untuk meningkatkan pengelolaan zakat, infaq dan sedekah di BAZNAS Kota Blitar, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan Rekrutmen pengembangan kinerja personel adalah langkah pertama yang dilakukan melalui pertemuan dengan manajemen, staf dan karyawan, serta persiapan proyek atau komponen proses rekrutmen. Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi tenaga kerja potensial dan menentukan posisi yang dibutuhkan serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Pelaksanaan pengembangan personel yang efektif melalui rekrutmen di BAZNAS Kota Blitar dilakukan secara berkala, yaitu setiap 5 tahun sekali sebelum terbentuknya pengurus baru, setelah pemilihan ketua BAZNAS dan setelah berakhirnya masa kepemimpinan. Proses ini mencakup pemanggilan calon karyawan untuk memverifikasi kualifikasi yang diperlukan, penentuan kriteria yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan,

dan pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan lamaran dan melengkapi formulir lamaran dari calon kandidat, yang selanjutnya akan diproses pada tahap seleksi.

Referensi

- Akhmad Nur Zaroni, Norvadewi, Manajemen Amil Profesional Di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, P-ISSN: 24609404, E: ISSN : 2460-9412, Vol. 6 No. 1, Desember 2021
- Akhyahudin dan Muhammad Abduh, Manajemen Sumber Daya Pada Amil Baznas, *Journal Of Islamic Economic And Finance Banking*, E-ISSN : 2598-0955, Vol.5 No.1, Mei 2021
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. Competency-based human resource (HR) training and development. 23(4), 2021
- Badrianto Yuan. MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi), Bandung : CV.Media Sains Indonesia, 2021
- Bintoro. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 2019
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2009
- Hayati, I., & Fitria², S. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT ElMunawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 2018
- Komariyah Laila, dkk., Manajemen Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21, Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021
- Kurdi Moh. Dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2022
- Sagala, S. Etika & Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan. Jakarta: Kencana, 2013
- Sari Sinaga Onita, dkk. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, Medan : Yayasan Kita Menulis, 2020
- Reza Nurul dkk, Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan : CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021
- Yuliani, Solahudin Dindin, Alam Saepul Usep. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat, *Jurnal Manajemen Dakwah*, E-ISSN : 207-224, Vol. 4 No. 2, 2019