

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam melaksanakan suatu program wajib terdapatnya perencanaan yang matang supaya bisa mencapai tujuan yang telah di rencanakan, antara lain sebagian tahap harus di lewati sebelum sampai kepada tujuan yang baik ialah dengan terdapatnya implementasi sumber daya manusia terhadap lembaga. Sehingga bisa di definisikan bahwa Implementasi merupakan bermula pada aktivitas, aksi ataupun terdapatnya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan hanya kegiatan, namun suatu aktifitas yang terencana untuk menggapai tujuan Nurdin Ustman (2002:70). Tidak cuma itu dalam melaksanakan suatu lembaga wajib memiliki tujuan yang memiliki kejelasan dalam melaksanakannya, tidak cuma melakukan suatu aktivitas namun wajib memiliki target tertentu yang nantinya hendak dipakai secara sistematis cocok dengan syariat yang dibuat.

Oleh sebab itu, ketika lembaga tersebut tidak membuat sebuah perencanaan sebelum menerapkan apa yang menjadi kegiatan, maka kegiatan yang akan di laksanakan oleh suatu lembaga akan mempunyai banyak masalah karena tidak tersusunnya suatu rencana yang baik, Menurut Van Mater Van Horn dalam Wahab, (2004:65) Impelentasi merupakan tindakan-tindakan aksi yang dijalani baik individu –individu / pejabat – pejabat ataupun kelompok- kelompok pemerintah swasta yang ditunjukkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang sudah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Zakat ialah suatu kewajiban yang wajib dijalani oleh setiap muslim dan muslimat guna memenuhi ibadah yang sudah diperintahkan oleh Allah SWT kepada umat Nabi Muhammad di antara lain salah satu rukun islam yang 5, zakat di bagi menjadi dua bagian untuk di tunaikan, terdapat zakat yang wajib di keluarkan sesuai waktu yang telah di tentukan oleh syariat islam ada juga zakat yang di keluarkan ketika sudah mencapai nisab seseorang yaitu zakat fitrah dan zakat mal. Zakat fitrah ialah zakat yang dikeluarkan oleh setiap umat muslim untuk menyempurnakan puasa wajib pada bulan ramadhan yang bertepatan sebelum shalat idul fitri di laksanakan oleh seluruh umat islam, adapun zakat mal ialah zakat yang di keluarkan oleh sebagian orang diantara lain mempunyai harta lebih sudah mencapai nisab sehingga wajib untuk orang tersebut mengeluarkan zakat yang telah di tentukan oleh syariat islam.

Tetapi terdapat sebagian ikhtilaf yang menjadikan orang-orang yang belum faham seberapa besar menggapai nisab untuk mengeluarkan zakat, sehingga mereka malas untuk mengeluarkan zakat karena ketidaktahuan mereka, oleh sebab itu di haruskannya untuk memahami bagaimana syariat islam yang sebenarnya untuk di laksanakan agar tidak menyimpang kepada jalan yang tidak sesuai dengan syariat islam.

Zakat ialah pranata keagamaan yang bertujuan buat meningkatkan keadilan serta kesejahteraan masyarakat sehingga butuh diatur buat meningkatkan energi serta hasil zakat wajib dikelola secara lembaga sesuai dengan syariat Islam. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2001 tentang pengelolaan zakat dibuat untuk mengubah Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yang

tidak sesuai dengan pertumbuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat sehingga perlu diganti.

Pengelolaan zakat merupakan aktivitas perencanaan, penerapan, serta pengordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, serta pendayagunaan zakat. Zakat sendiri maksudnya harta yang harus dikeluarkan oleh seorang muslim ataupun badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat islam. Zakat berbeda dengan infak dan sedekah. Infaq ialah harta yang dikeluarkan oleh seorang atau badan usaha diluar zakat untuk kemaslahatan umum sedangkan sedekah ialah harta atau nonharta yang dikeluarkan oleh seseorang atau badan usaha diluar zakat untuk kemaslahatan umum.

Salah satu ajaran islam yang memiliki nilai sosial ialah zakat. Zakat ialah kewajiban yang di syariatkan oleh Allah SWT kepada umat manusia khususnya islam, ibadah yang merupakan salah ibadah setara dengan shalat, puasa, serta haji ke baitullah. Namun zakat ini tidaklah ibadah yang di laksanakan dengan raga yakni ibadah *amaliah*, ibadah menghasilkan harta kekayaan yang memiliki tujuan untuk membantu orang-orang miskin buat dapat bangkit keterpurukan mereka.

zakat sangat berarti untuk segala umat manusia yang beragama Islam, sebab itu sesuatu kewajiban yang dianjurkan oleh Nabi Muahammad SAW sehingga telah tercantum di dalam rukun islam yang ke 4 guna menyempurnakan iman seorang kepada Allah SWT. Tidak hanya itu menunaikan zakat pula bisa membantu seluruh masyarakat yang kurang mampu dalam perihal segi materi maupun dari segi kebutuhan sandang pangan buat memadai kebutuhan hidup,

yang bersamaan dengan berjalannya waktu zakat yang di berikan oleh Muzzaki dapat memanfaatkan dengan baik sesuai syariat islam sudah yang di tentukan.

Memandang zakat begitu besar buat di salurkan kepada masyarakat dana infaq serta shadaqah tidak kalah besarnya sebab bisa di jalani kapan saja serta oleh siapa saja yang ingin menunaikannya, serta bila permasalahan zakat, infaq serta shadaqah itu di gali di masyarakat hingga hendak menggapai kebutuhan sosial yang di rasakan oleh masyarakat.

Permasalahan yang terjadi pada saat ini yaitu pola open rekrutment yang kurang efektif pada BAZNAS kota Bekasi dimulai dari kualifikasi calon relawan sampai pada tahap penerimaannya. Sistem regenerasinya pun kurang berjalan dengan baik karena pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya para pegawai kurang di fasilitasi dan hanya di kirim ke BAZNAS pusat saja untuk mengikuti pelatihan. Kemudian kurang baiknya pola evaluasi amil di internal lembaga dalam meningkatkan pengelolaan zakat.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam bentuk penelitian deskriptif, dengan judul: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan pengelolaan zakat”.

B. Fokus Penelitian

Pertanyaan yang menjadi sebuah latar belakang menyusutkan beberapa pertanyaan yang muncul dari beberapa pandangan dalam menyimpulkan sebuah pertanyaan yang pas dengan latar belakang judul diatas, sebagai berikut:

1. Bagaimana pola rekrutmen dan penempatan yang dilakukan BAZNAS Kota Bekasi?
2. Bagaimana pembinaan dan pelatihan manajemen zakat yang dilakukan di BAZNAS Kota Bekasi?
3. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia dalam pengelolaan zakat di BAZNAS Kota Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Dari sedikit permasalahan yang menjadi pertanyaan dari seluruh presentasi lembaga diatas, maka sasaran permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan manajemen pengelolaan yang baik dalam pola rekrutmen dan penempatan SDM di BAZNAS Kota Bekasi.
2. Untuk menjadikan karyawan lebih memahami pola pelatihan dan pendidikan kerja yang akan di lakukan dalam manajemen zakat di BAZNAS Kota Bekasi
3. Dalam upaya mengetahui evaluasi sumber daya manusia dalam pengelolaan zakat di BAZNAS Kota Bekasi.

D. Kegunaan Penelitian

Mengenai Dari permasalahan dan tujuan di atas penulis berharap dapat berguna dan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, Diantaranya sebagai berikut:

1. Dari segi kegunaan teoritis penulis harap hasilnya dapat di gunakan dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang lain demi memperkaya wawasan pemahaman teori tentang penghimpunan dan pendistribusian Zakat. Jika di lihat dari beberapa strategi yang diterapkan di BAZNAS masih wilayah kajian yang sedang di pelajari dalam Jurusan Manajemen Dakwah tentang pengelolaan Zakat.
2. Dan dari segi kegunaan praktis penulis berharap bisa dijadikan sebagai acuan bagi lembaga-lembaga zakat yang lainnya.

E. Landasan Pemikiran

1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dari hasil penelitian sebelumnya penulis menemukan beberapa pengertian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia yang menjadi rujukan untuk judul penelitian penulis dalam penyusunan skripsi dengan mencantumkan beberapa rujukan sebagai penguat penyusunan untuk landasan teoritis yang di ambil dari sumber skripsi yang sudah di setuju oleh universitas dan sumber rujukan dari beberpa buku yang berkaitan dengan judul implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas zakat PZU (BAZNAS).

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat”*Pertama*, Skripsi yang berjudul “*Strategi Pengelolaan Shadaqah DKM Nurul Zaman Pada Tahun 2007*”, Penulis Siti Nurparida, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian adalah pengendalian dan pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi dalam sebuah manajemen pada hakikatnya merupakan penentuan cara yang harus dilakukan dengan memungkinkan dalam memperoleh hasil yang optimal, efektif dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Dan pengelolaan zakat disyariatkan untuk terciptanya pemerataan dan keseimbangan juga kesejahteraan sosial ekonomi umat masyarakat.

Kedua, Skripsi yang berjudul “*Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Potensi Sumber Daya Manusia di yayasan Pondok Pesantren Al-Hikamussalafiyah Kabupaten Purwakarta pada Tahun 2017*”, Penulis Muhamad Noer Ismail, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Dalam penelitiannya adalah pondok pesantren merupakan sebagai suatu sistem pendidikan yang tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat, kemudian dijadikan tumpuan dan harapan untuk suatu model pendidikan yang dapat menjadi alternatif dalam pengembangan masyarakat guna menjawab

tantangan masalah urbanisasi dan pembangunan kedewasaan. Dengan demikian pesantren juga dapat berperan penting dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen di dalamnya. Untuk itu tema yang diangkat dalam penelitian ini adalah tentang implementasi fungsi manajemen dalam upaya meningkatkan potensi sumber daya manusia di yayasan pondok pesantren al-hikamussalafiyah.

Ketiga Skripsi yang berjudul "Implementasi Sistem informasi Manajemen BAZNAS Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan di BAZNAS Tasikmalaya pada tahun 2017. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Dalam penelitiannya adalah SIMBA merupakan sebuah sistem online yang menjadi terobosan baru dalam hal memenuhi peran koordinator zakat nasional bagi terciptanya sistem pengawasan administrasi zakat yang transparan dan akuntabel diseluruh indonesia khususnya di kota Tasikmalaya

2 Landasan Teoritis

Implementasi merupakan bermula pada aktivitas, aksi ataupun terdapatnya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan hanya kegiatan, namun suatu aktifitas yang terencana untuk menggapai tujuan Nurdin Ustman (2002:70). Dalam kamus besar bahasa indonesia bahwa implementasi sebuah pelaksanaan atau penerapan sesuai dengan ketentuan yang telah di buat oleh suatu lembaga melalui kegiatan yang telah di rencanakan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Rekrutment adalah permasalahan penting dalam pengadaan tenaga kerja jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang mendapatkan karyawan terbaik membuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang terbaik (Hasibuan,2000:40). Sedangkan menurut Veithzal Rival (2009:147) Rekrutmen adalah serangkaian yang dimulai sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan kerja sampai mendapatkan lowongan karyawan yang diinginkan atau *khalifed* sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Yunus (2015:69) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berlatih dan dapat dipraktikkan. Adapun Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (1997:75) adalah sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat.

Manajemen menurut Siagian (2008: 5) mengemukakan, bahwa: Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka dan sebagai kemampuan dan keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk

memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia rangkaian strategis, proses aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengingerasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan atau praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008: 128) manajemen sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam menggerakkan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, begitu juga dengan evaluasi. (Sofyandi, 2009:6).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pangkuan terhadap petinggi perusahaan sebagai satuan tenaga kerja yang vital di sebuah pengorganisasian untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dan mempunyai

manfaat yang sangat besar bagi kegiatan organisasi dan menjadi dapat bermanfaat di organisasi maupun masyarakat. Dan petinggi itu banyak menangani kegiatan-kegiatan yang sekiranya penting untuk organisasi diantaranya: penarikan, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan yang bisa diistilahkan sebagai “Sumber Daya Manusia”.

Menurut bahasa zakat di ambil dari kata dasar masdarnya yaitu zakat yang artinya berkah, tumbuh, baik dan bersih. Setelah itu zaka merupakan berkembang dan tumbuh, dan kalau di tinjau dari lisan arab arti dari zaka yakni suci, berkah tumbuh dan terpuji. Maka kalau pengertian tersebut di hubungkan dengan mengeluarkan zakat akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang dan baik dalam pemeliharaan harta untuk kedepannya menjadi beres (Nur Rianto Al Arif, 2012:376).

Zakat merupakan sebuah harta yang harus di keluarkan oleh hak yang mempunyai harta tersebut kepada hak fakir miskin, gharim, mualaf dan lainnya, dan terjadilah sirkulasi uang dalam masyarakat yang bakal mengakibatkan berkembangnya sebuah fungsi uang dalam mengubah kehidupan masyarakat. Disisi lain zakat juga akan memrikan sebuah keberkahan kepada pemberinya dan akan sekaligus membantu kepada yang di berinya yaitu *muzzaki*, serta akan meringankan pula hisab kita yang memberi di akhirat nanti. Karena, harta yang akan mengalir pahalanya selain mempunyai anak soleh dan solehah ilmu yang bermanfaat juga ada amal jariyah yang akan membantu meringankan di alam barzah nanti (Nur rianto Al Arif, 2012:376)

Sehingga bisa di lihat bahwa zakat menurut istilah tidak terlalu jauh dengan pengertian zakat menurut bahasa yaitu mensucikan, membersihkan, dan menghindari dari fitnah dan juga dapat memberikan keberkahan kepada *mustahik* yang memberi zakat tersebut dengan cara mengeluarkan harta zakat kepada sebagai besar yang berhak di beri yakni *muzzaki*.

Selain itu bisa di lihat pandangan 4 Imam Mazhab zakat sebagai berikut:

Menurut Imam Syafi'i Zakat merupakan harta yang di keluarkan darisuatau tertentu di dapat dari sesuatu tertentu dan di lakukan dengan cara tertentu.

Menurut Imam Hanafi Zakat merupakan harta yang di keluarkan semata-mata karena Allah SWT. Agar di miliki oleh orang fakir yang membutuhkan selain Bani Hasyim dan Budaknya, dengan cara apapun sehingga menimbulkan manfaat bagi *Muzzaki* dan harus putus dari pemiliknya dengan cara apapun pula.

Menurut Imam Maliki Zakat merupakan harta yang di keluarkan dariharta tertentu yang telah mencapai nisab, dan di berikan kepada orang yang berhak menerimanya. Dan sebagian besar harta tersebut merupakan milik pemilik harta yang sudah berulang tahun dalam jangka waktu yang telah di tentukan.

Menurut Imam Hambali Zakat merupakan hak yang wajib dan harus dikeluarkan dari suatu harta pemilik harta tersebut.

Bila di lihat dari beberapa pengertian zakat menurut para 4 ulama Mazhab zakat tersebut dapat di artikan yaitu sebuah harta yang harus di keluarkan

ketika sesudah mencapai nisab dari pemilik harta kepada orang yang berhak menerima harta tersebut sesuai dengan ketetapan yang telah Allah tentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut buku yang di karang oleh Nurdin Batjo dkk yaitu sebagai seni dan ilmu untuk membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia saat pengadaan, pemeliharaan, pemutusan kerja, dan pengkompensasian, buatmenggapai sesuatu tujuan tertentu sesuai dengan perencanaan yang sudah di atur dari awal. Sehingga pengertian tersebut bisa mencakup segala karyawan yang ada di perusahaan. Dengan penempatan posisi kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan itu karyawan dapat saja di perpanjang waktu masa kerjanya ataupun bisa jadi di putus kontrak kerjanya sesuai dengan kualitas kerja dijalani oleh karyawan kepada perusahaan.

Sebab kualifikasi perusahaan makin lama semakin ketat dalam perecrutannya sesuai dengan tuntutan zaman dan yang di butuhkan oleh perusahaan, sehingga dalam *planning* yang diterapkan oleh perusahaan wajib sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang saat ini. Sebab dengan itu, perencanaan yang di buat hendak berjalan sesuai dengan koridor yang sudah di tentukan tidak menyimpang kemana-mana.

Tidak cuma perencanaan yang wajib di persiapkan oleh perusahaan tetapi harus teradanya pengorganisasian terhadap perencanaan itu sehingga bisa tertata serapih mungkin untuk mencapai tujuan, ialah menempatkan segala karyawan di tempat yang sudah di tentukan sesuai dengan keahliannya masing-masing

karyawan, karna ketika menempatkan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya hingga perencanaan yang telah di rancang dari awal sedikit demi sedikit tidak akan terlihat hasil dari usaha perusahaan. Setelah melalui itu ada tahap *controlling* yaitu mengendalikan sebuah perusahaan.

Sebab ketika terdapat yang mengatur maka akan terbentuklah rasa saling menghormati antara atasan serta bawahan, sehingga tidak terdapatnya saling menjelekkkan antara karyawan satu dengan yang lainnya tetapi saling mensupport bagaimana kerja yang baik dan kerja yang bagaimana yang di sukai oleh pimpinan perusahaan untuk memajukan perusahaan dari yang tadinya omset di bawah rata-rata dapat bertambah di atas rata karena solidaritas serta saling menghormati antara bawahan, atasan serta pula teman *patner* kerja di perusahaan tersebut.

Sehabis 3 sesi sudah di terapkan maka hendak timbul secara otomatis dari hasil kerja segala karyawan yaitu tindakan ataupun kerja yang hendak di jalani oleh perusaha secara berurutan dari mulai perencanaan, pengorganisasi, pengendalian serta di buktikanlah oleh tindakan yang di lakukan oleh segala karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan sejak awal. Oleh karena itu, sangatlah berarti proses manajemen di terapkan di perusahaan ataupun lembaga individu, sebab buat mengendalikan segala manajemen perusahaan sehingga menggapai tujuan yang maksimal.

Namun penilaian itu perlu di lakukan karena untuk membangkitkan kembali gairah para karyawan ketika memperoleh hasil yang tidak memuaskan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan dari mulai bekerja seluruh karyawan perusahaan. Perjuangan seseorang karyawan itu patut di kasih penghargaan untuk membangkitkan lebih semangatnya dalam bekerja, serta senantiasa yang di lakukan oleh pimpinan wajib pandai mengambil hati seseorang pegawai supaya mau bekerja secara maksimal, sehingga pekerjaan pun akan terselesaikan dengan baik serta menemukan keuntungan yang lebih dari hasil kerja keras yang di jalani oleh segala karyawan perusahaan.

BAZNAS memiliki tugas yang sangat besar untuk menjadikan lembaga zakat yang berkualitas yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan dalam pendayagunaan masyarakat khususnya dalam perihal ekonomi sandang pangan serta papan.

Dalam kebijakan ini pula lembaga BAZNAS wajib memberikan sebuah keputusan yang sangat baik dalam melaksanakan pendayagunaan yang baik serta benar kepada masyarakat, dan terdapatnya keputusan yang tepat dari hasil diskusi yang terdapat oleh para staf pimpinan yang ada di lembaga BAZNAS.

F. Langkah-langkah Penelitian

Guna memperoleh data-data secara global dan dapat di uraikan secara sistematis langkah penelitian sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 11, Kota Bekasi. Lokasi yang dipilih oleh penulis dengan pertimbangan sebagai berikut:

a. Alasan Akademis

Bidang ini dipilih oleh penulis karena sangat diidentikkan dengan bidang yang sedang ditekuni dalam Manajemen Dakwah, khususnya bidang zakat para pengurus dan MSDM.

b. Alasan Praktis

Bidang ini dipilih oleh penulis selain menjadi kunci dan pertimbangan penelitian, juga dapat memudahkan penulis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam masalah.

2. Metode Penelitian

Teknik yang diterapkan oleh penulis kualitatif juga menganalisis dalam menyimpulkan deduktif dan induktif. Terlebih lagi, teknik ini juga dapat memberikan penggambaran yang cerdas, tepat dan metode tentang realitas terkini dalam informasi yang diperoleh. Khususnya terkait penggambaran BAZNAS.

3. Jenis Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif juga menganalisis dalam penyimpulan deduktif dan induktif. Serta menghubungkan antara fenomena yang di amati dengan pikiran logika ilmiah, yang menimbulkan suatu simpulan bahwa jenis data yang telah di temukan penulis yaitu data kualitatif yang bisa di olah dengan data yang ada dan fenomena fakta yang sekarang sedang di hadapi oleh BAZNAS.

4. Sumber Data

Informasi data penelitian yang di ambil oleh penulis di bagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Sumber Data Primer Yakni, di peroleh dari study kasus pustaka melalui buku-buku dan temuan-temuan yang masih berhubungan dengan judul penulis yang di teliti seperti: arsip, struktur organisasi BAZNAS, visi dan misi yang ada di lembaga tersebut sampai melakukan sebuah studi observasi untuk memperkuat tulisan skripsi penulis.
- b. Sumber data sekunder, khususnya, dengan mengarahkan pertemuan dengan staf BAZNAS. Pertemuan ini untuk mendapatkan data dan informasi yang tepat dan diidentifikasi dengan judul skripsi terkait pendaftaran SDM dalam peningkatan pengurus zakat di BAZNAS, khususnya terkait pendaftaran SDM yang dilaksanakan oleh BAZNAS.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh penulis melalui beberapa tahap yang menjadi sebuah persoalan untuk di tuangkan di rumusan masalah, sehingga observasi ini sangatlah penting untuk di lakukan oleh penulis. Dalam observasi penelitian ini di lakukan untuk mendapatkan data skunder guna dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang di teliti, baik itu secara langsung maupun tidak langsung demi mengetahui objek yang sebenarnya ada di lapangan. Dan yang paling terpenting di butuhkan yaitu tentang strategi manajemen perecrutan SDM yang ada di BAZNAS dalam melakukan kewajiban yang telah di tentukan.

b. Wawancara (*Interview*)

Pertemuan yang dipimpin ketua BAZNAS di lanjut lagi dengan bidang sumber daya manusia mengajukan beberapa pertanyaan untuk membantu mengidentifikasi isu-isu dengan motivasi di balik judul yang diusulkan, sehingga siklus yang telah diselesaikan sebelumnya menjadi acuan dalam rencana masalah dan alasan penggunaan eksplorasi.

Pertemuan ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh penulis, khususnya informasi penting dalam menjelaskan permasalahan yang ada. Terlebih lagi, pemeriksaan ini dilakukan bersama Ketua BAZNAS, dan dengan individu yang terkait dengan lembaga.

Sehingga informasi yang didapat dapat dimanfaatkan sebagai sumber yang akurat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan untuk mendapat data teoritis secara literature yang sangat berhubungan dengan objek penelitian penulis.

6. Teknik Analisis Data

Dalam memperoleh data yang akurat dan tepat maka di perlukan sebuah analisis data meliputi lain:

- a. Mengumpulkan data dan di telaah sedemikian mungkin sumber yang di dapat, baik itu dari sumber primer maupun skunder
- b. Data yang di kumpulkan dari berbagai sumber yakni dari observasi dan wawancara kepada pihak lembaga guna untuk mengetahui data secara primer dan skunder dengan tepat.
- c. Kebutuhan data yang sesuai harus di klarifikasi Setelah data di kumpulkan maka di perlukan adanya klarifikasi terhadap data oleh peneliti dan di rinci sesuai topik yang di butuhkan untuk di tuangkan kepada skripsi
- d. Setelah itu menghubungkan antara data yang di peroleh dengan teori yang telah di kemukakan di kerangka pemikiran