

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Jombang

Recruitment and Selection Strategy for Workforce at the National Zakat Agency (BAZNAS) of Jombang Regency

Moh. Ja'far Sodiq Maksum^{1*}, Ari Khasanah²
Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
*Corresponding Email: jafarsodiq@unwaha.ac.id

Article history: Submitted: March 27,2024| Revised: April 11,2025| Accepted: May 21, 2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi serta kendala yang dihadapi oleh BAZNAS Kabupaten Jombang dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BAZNAS menggunakan rekrutmen internal melalui rotasi, transfer, dan penarikan relawan berpengalaman, serta rekrutmen eksternal melalui media sosial dan situs web. Seleksi dilakukan bertahap dengan sistem gugur mencakup seleksi administrasi, tes BTAQ, kompetensi, dan wawancara. Kriteria utama meliputi pemahaman zakat, kompetensi teknis, dan komitmen pada nilai BAZNAS. Kendala rekrutmen meliputi keterbatasan kompensasi relawan, sementara dalam seleksi terdapat ketidakjujuran pelamar terkait kompetensi. Solusi mencakup pemberian surat penawaran kerja dan penambahan tes praktik serta pengecekan referensi untuk memastikan keahlian kandidat. Strategi ini membantu BAZNAS merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Kerja, BAZNAS.

Abstract

This study analyzes recruitment and selection strategies, as well as the challenges faced by BAZNAS Jombang Regency in managing its workforce. Using a qualitative approach, data was collected through interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that BAZNAS employs internal recruitment through rotation, transfers, and the re-engagement of experienced volunteers, as well as external recruitment via social media and the organization's website. The selection process is conducted in stages using an elimination system that includes administrative screening, BTAQ and competency tests, and interviews. Key criteria include zakat knowledge, technical competencies, and commitment to BAZNAS values. Recruitment challenges include limited compensation for volunteers, while selection challenges involve applicants' dishonesty about their competencies. Solutions include providing job offer letters with detailed job descriptions and compensation information, as well as adding practical tests and reference checks to ensure candidate qualifications. These strategies enable BAZNAS to recruit staff that align with organizational needs.

Keywords: Recruitment, Selection, Workforce, BAZNAS.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, dua fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu rekrutmen dan

seleksi yang berperan langsung terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan (Djunaid, 2024). Strategi yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi haruslah efektif dalam memperoleh individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Firda & Gunawan, 2023). Badan Amil Zakat Nasional atau yang biasa disebut BAZNAS adalah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah Indonesia untuk mengelola zakat secara nasional. BAZNAS sebagai organisasi yang mengelola dana zakat, tidak hanya memberikan dana zakat begitu saja, melainkan dengan mendampingi, memberikan pengarahan, serta pelatihan agar dana zakat tersebut benar-benar dijadikan modal usaha sehingga penerima bantuan memperoleh pendapatan yang layak dan mandiri (Insani & Hermawan, 2023).

BAZNAS Kabupaten Jombang terbentuk sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) secara nasional ditingkat Kabupaten. Pada organisasi nirlaba seperti BAZNAS, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja menjadi kunci untuk memastikan kualitas SDM yang dapat mendukung visi dan misi organisasi, terutama dalam mengelola zakat secara transparan dan efisien. Pengelola ZIS diwajibkan untuk mampu melaksanakan fungsi dari amil zakat (Sakti & Fahrullah, 2022). Namun, organisasi sektor nirlaba seperti BAZNAS Kabupaten Jombang menghadapi tantangan dalam menarik talenta yang sesuai dengan nilai-nilai sosial dan kebutuhan organisasional, di tengah keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi rekrutmen dan seleksi di BAZNAS Kabupaten Jombang serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif di sektor nirlaba. Selain memperkaya literatur akademis, hasil penelitian ini juga berpotensi memberikan rekomendasi praktis bagi BAZNAS Kabupaten Jombang dan organisasi serupa untuk meningkatkan kualitas SDM mereka.

Landasan Teori

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari calon karyawan yang memiliki spesifikasi pekerjaan dan standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Rivai, 2002 dalam Meldona & Siswanto, 2012). Metode perekrutan calon karyawan ketika perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa dengan tujuan mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar, disebut juga dengan metode terbuka. Sumber penarikan karyawan terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta manta karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Sculer & Jakson, 2010 dalam Syarief et al., 2022). Sedangkan sumber eksternal merupakan sumber penarikan tenaga kerja yang berasal dari luar organisasi dengan memasang iklan lowongan pekerjaan melalui media elektronik. Proses rekrutmen dimulai dari proses penyusunan strategi, perencanaan, pemilihan sumber rekrutmen, penyaringan pelamar, sampai dengan kumpulan pelamar (Meldona & Siswanto, 2012). Menurut Simamora (2004) dalam

Priansa, (2020) kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen salah satunya yaitu kebijakan organisasional, khususnya dalam kebijakan kompensasi.

Seleksi

Seleksi adalah proses memilih dan menerima pelamar yang memenuhi persyaratan organisasi dalam hal keterampilan dan kualifikasi. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan akan ditolak (Febyola et al., 2023). Proses seleksi menurut Priansa, (2020) adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Sistem seleksi yang digunakan yaitu successive hurdles atau sistem gugur. Sistem gugur merupakan metode tahapan tes seleksi di mana pelamar harus berhasil dalam setiap tahapan tes, jika dalam salah satu tahapan tes pelamar tersebut gagal maka tidak dapat melanjutkan ke dalam tahapan tes seleksi berikutnya.

Terdapat berbagai variasi teknik seleksi untuk mengukur karakteristik para pelamar. Menurut Simamora, (2001) teknik seleksi yang pertama terdiri dari formulir lamaran yang berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian. Kedua adalah rekomendasi dan pengecekan referensi dengan tujuan memverifikasi segala sesuatu yang dinyatakan oleh pelamar. Ketiga berupa wawancara pekerjaan dengan tujuan menilai bagaimana karakter pelamar tersebut pada saat menjawab pertanyaan yang diajukan. Keempat adalah tes-tes seleksi, tujuannya adalah untuk menilai kualifikasi pelamar sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Tes seleksi yang dibuat oleh BAZNAS berupa tes baca tulis Al-Quran (BTAQ), tes mengenai pemahaman zakat, infak sedekah (ZIS), serta tes praktik sesuai dengan posisi yang dilamar.

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar, mulai dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru. Proses seleksi tenaga kerja di BAZNAS Kabupaten Jombang meliputi seleksi administrasi, pemeriksaan latar belakang/referensi, tes baca tulis Al-Qur'an (BTAQ) dan tes praktik sesuai divisi yang membutuhkan tenaga kerja, wawancara, dan penawaran pekerjaan yang ditanda tangani dalam surat perjanjian kerja bagi pelamar yang lolos tahapan seleksi. Menurut Hasibuan (2011) dalam Yuliani, (2023) kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan seleksi salah satunya yaitu kendala dalam hal pelamar, di mana perekrut kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, yang dilakukan dengan meneliti objek, suatu kondisi, sekelompok manusia, atau fenomena dengan kondisi alamiah atau riil untuk membuat gambaran umum yang sistematis atau deskripsi rinci yang faktual dan akurat (Putri Arisita et al., 2024). Dengan mengumpulkan berbagai informasi berupa pendapat maupun keterangan terkait dengan strategi rekrutmen dan seleksi pada BAZNAS Kabupaten Jombang untuk kemudian ditelaah guna menemukan hasil dari tujuan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dengan Wakil Ketua 4 Bagian Administrasi Umum dan SDM, Sekretaris, Staf Divisi Administrasi dan Umum, dan Staf Divisi Penghimpunan Dana. Kemudian satu narasumber dari Kepala Bagian Kesra Kab. Jombang, dua orang narasumber *muzaki*

sebagai pemberi bantuan, dan dua orang *mustahik* sebagai penerima bantuan. Sedangkan data sekunder yang peneliti ambil, yaitu mengenai struktur organisasi lembaga, program-program lembaga yang diteliti, serta laporan keuangan lembaga.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian meliputi observasi dengan mengamati alur pelaksanaan program kerja, wawancara semi terstruktur yang dilakukan dengan informan/narasumber, triangulasi, serta dokumentasi berupa pengambilan foto dan rekaman audio. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sa'adah, (2023) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *creadibility*, *transferability*, dan *confirmability*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Jombang

Rekrutmen Pada BAZNAS Kabupaten Jombang

Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Jombang terdiri dari, pegawai tetap, *temporery* atau *seasonal worker* yang mana hanya dibutuhkan pada bulan-bulan atau ketika ada kegiatan tertentu, tenaga kerja ini disebut juga sebagai relawan, serta tenaga kerja magang bagi mahasiswa. Selain untuk memenuhi kebutuhan penambahan karyawan, program rekrutmen juga dilakukan untuk mengisi kekosongan atau kekurangan tenaga kerja di dalam organisasi. Berikut merupakan tahapan dalam rekrutmen tenaga kerja pada BAZNAS Kabupaten Jombang.

Metode Rekrutmen

BAZNAS Kabupaten Jombang menerapkan metode rekrutmen terbuka dengan mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti Instagram dan situs web resmi. Hal ini seperti yang disampaikan oleh salah satu informan yang merupakan Staf Divisi Administrasi dan Umum, beliau menyebutkan:

“Dulu tahun 2020 ada info rekrutmen relawan BAZNAS pada bulan Maret, saya melihat pengumuman lokernya di Instagram Infoloker Jombang, dan di Instagram BAZNAS Jombang. Nanti disitu disertakan kualifikasi dan persyaratan berkasnya yang dikirimkan melalui email.”

Sebagai upaya untuk memperluas rekrutmen, banyak perusahaan saat ini memanfaatkan sosial media sebagai salah satu bagian dari proses rekrutmen (Kharisma & Wening, 2023). Strategi ini bertujuan untuk menjangkau lebih banyak pelamar, sehingga peluang mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi menjadi lebih besar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) dengan judul Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Lava Cheese Tanjungpinang, di mana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk menjangkau karyawan yang lebih luas dan potensial. Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Aulia, (2019) dengan judul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kedangsari Merr Surabaya, hasil penelitian

tersebut menjelaskan bahwa metode rekrutmen terbuka dilakukan dengan menggunakan iklan yang didistribusikan melalui media sosial dan situs resmi rumah sakit.

Sumber Rekrutmen

BAZNAS Kabupaten Jombang menggunakan dua sumber utama dalam penarikan tenaga kerja, yaitu sumber internal dan eksternal. Sumber internal melibatkan pemindahan atau perbantuan pegawai antar divisi (*transfer*) dan penarikan kembali relawan yang sebelumnya terlibat (*rehire*), terutama ketika ada kekosongan mendesak. Sumber eksternal, di sisi lain, mencakup rekrutmen tenaga kerja dari luar organisasi melalui berbagai cara, termasuk iklan lowongan pekerjaan. Biasanya, tenaga kerja eksternal bersifat sementara atau relawan yang dipekerjakan dalam periode tertentu, seperti saat Ramadhan atau kegiatan besar lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu informan yang merupakan Staf Divisi Administrasi dan Umum, beliau menyebutkan:

"Saya menjadi relawan selama 2 bulan, setelah Ramadhan selesai, jarak sekitar 1 bulan saya diberitahu jika saya diperpanjang lagi selama 2 bulan untuk membantu di BAZNAS. Kemudian pada bulan Oktober 2020 saya diangkat menjadi pegawai bersamaan dengan pengukuhan pimpinan waktu itu. Kalau untuk rotasi pegawai itu berdasarkan keputusan pimpinan, menyesuaikan dengan kebutuhan, kalau tidak terlalu butuh maka tidak perlu melakukan perekrutan. Jika ada staf dari divisi lain yang bisa mengisi posisi kosong tersebut maka ia akan dipindahkan untuk membantu di divisi tersebut."

Pemilihan sumber rekrutmen yang dilakukan oleh BAZNAS Jombang serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2019) dengan judul Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah, dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa sumber tenaga kerja berasal dari sumber internal dan sumber eksternal. Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) dengan judul Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya, dalam hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sumber rekrutmen internal berupa rotasi dan mutasi pekerjaan yang dilakukan untuk mengembangkan karyawan yang mempunyai pengetahuan serta wawasan yang luas.

Pada BAZNAS Jombang promosi dan seleksi untuk posisi pimpinan diatur oleh pemerintah daerah dan berkoordinasi dengan BAZNAS RI, dengan tahapan seleksi yang melibatkan pengumuman, tes, wawancara, dan penerbitan SK Bupati. Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu informan yang merupakan Wakil Ketua 4 Bagian Administrasi Umum dan SDM, beliau menyebutkan:

"Seleksi untuk jajaran pimpinan di BAZNAS diatur oleh Pemkab bagian KesRa atau Kesejahteraan Rakyat sebagai penanggungjawab dari Bupati. Nantinya KesRa berkoordinasi dengan BAZNAS RI untuk membuat pengumuman rekrutmen komisioner BAZNAS Jombang."

Sebagai contoh, pada periode 2020-2025, posisi pimpinan yang kosong diisi melalui rapat pleno internal dan pengesahan oleh Bupati. Dikarenakan masa jabatan pimpinan yang mengundurkan diri hanya tinggal 1 tahun, maka posisi pimpinan yang kosong dapat digantikan dengan jajaran pimpinan BAZNAS Kabupaten Jombang yang lain. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh salah seorang informan yang merupakan Sekretaris BAZNAS Kabupaten Jombang, beliau menjelaskan:

“Pimpinan di BAZNAS ada 5 yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua 1, 2, 3, dan 4 dengan masa kepengurusannya adalah 5 tahun, dari 2020-2025. Karena ada kepentingan lain maka Ketua dan Wakil Ketua 3 mengundurkan diri, sedangkan masa jabatannya hanya tinggal 1 tahun. Karena hanya tinggal 3 pimpinan dan masa kepengurusannya hanya tinggal 1 tahun, maka tidak perlu untuk mengajukan tambahan kandidat untuk mengisi posisi pimpinan. Kami hanya melakukan rapat pleno untuk mengisi posisi pimpinan, kemudian hasilnya kita ajukan kepada KesRa selaku Pj Bupati yang nantinya akan berkoordinasi dengan BAZNAS RI, sampai dengan diturunkannya SK Bupati terkait pimpinan BAZNAS Jombang.”

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Ketua Bagian KesRa Kabupaten Jombang, beliau menyebutkan:

“Jika ada salah satu pimpinan BAZNAS yang mengundurkan diri, maka surat pengunduran ini akan dikirim ke BAZNAS pusat untuk mendapatkan pertimbangan pemberhentian. Ketika surat pemberhentiannya turun, kemudian kami usulkan SK pemberhentiannya kepada Bupati. Sedangkan untuk penggantinya, dari jajaran pimpinan BAZNAS yang ada bisa menggantikan.”

Selain itu, dalam rekrutmen pegawai atau relawan, BAZNAS sempat bekerja sama dengan lembaga eksternal, seperti biro psikologi Roushon Fikr Jombang, untuk melakukan seleksi psikotes. Kerjasama ini berlangsung hingga 2022, namun dihentikan karena ketidaksesuaian antara hasil tes dan kondisi nyata pelamar. Pada akhirnya, meskipun bekerja dengan lembaga eksternal membawa efisiensi, hal tersebut juga menambah biaya dan mengurangi akurasi hasil seleksi. Sejak 2022, BAZNAS Kabupaten Jombang mengelola sendiri proses rekrutmen dan seleksi tanpa melibatkan lembaga eksternal, dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari pengalaman sebelumnya.

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Jombang dilakukan saat terdapat kebutuhan tenaga kerja, baik untuk posisi tetap maupun relawan pada acara besar seperti Ramadan, sedekah akbar, dan khitan masal. Tahapan rekrutmen mencakup strategi, perencanaan, pemilihan sumber (internal dan eksternal), *screening* dokumen, serta seleksi administrasi. Kualifikasi meliputi persyaratan umum, seperti pemahaman zakat, infak, sedekah (ZIS), keterampilan teknis sesuai divisi, dan pengalaman sosial sebagai nilai tambah. Seleksi administrasi mencakup surat lamaran, riwayat hidup, dokumen pendidikan, dan portofolio. Persyaratan khusus seperti kemampuan videografi diperlukan untuk divisi tertentu.

Seleksi Pada BAZNAS Kabupaten Jombang

Proses seleksi sendiri merupakan tahapan yang dimulai setelah proses rekrutmen, di mana pada proses rekrutmen telah menghasilkan beberapa pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Strategi seleksi tenaga kerja yang tepat akan membantu BAZNAS Jombang untuk memilih calon yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga, sekaligus mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Sistem Seleksi

BAZNAS Kabupaten Jombang menggunakan sistem seleksi gugur (*successive hurdles*) untuk menilai dan memilih calon pegawai, di mana pelamar harus lulus setiap tahapan tes untuk melanjutkan ke tahap berikutnya. Jika gagal pada salah satu tahap, pelamar tidak dapat melanjutkan proses seleksi. Sistem ini memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi kualifikasi dapat melanjutkan proses rekrutmen. Sebagaimana yang disampaikan oleh salah satu informan yang merupakan Wakil Ketua 4 Bagian Administrasi Umum dan SDM, beliau menyebutkan:

“Kami disini menggunakan sistem gugur, jadi kalau dari awal seleksi administrasi sudah tidak memenuhi kriteria, maka akan langsung dicoret dan tidak bisa mengikuti tes seleksi selanjutnya.”

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tunnazilah, (2023) hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa sistem seleksi *successive hurdles* (sistem gugur) digunakan dalam proses seleksi yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota.

Teknik Seleksi

BAZNAS Kabupaten Jombang menerapkan empat teknik seleksi untuk menilai dan memilih calon tenaga kerja sesuai kebutuhan dan standar organisasi. Teknik pertama adalah formulir lamaran untuk menyimpan data diri pelamar. Teknik kedua melibatkan pengecekan referensi melalui relasi, media sosial, atau sumber lain untuk memahami karakter pelamar. Teknik ketiga adalah wawancara pekerjaan, yang digunakan untuk menilai respons dan karakter pelamar secara langsung. Teknik keempat adalah serangkaian tes seleksi, termasuk tes baca tulis Al-Quran (BTAQ), pemahaman zakat, infak, sedekah (ZIS), dan tes praktik sesuai posisi yang dilamar. Pendekatan ini memastikan kandidat yang terpilih memiliki kompetensi dan pemahaman sesuai dengan kebutuhan BAZNAS.

Proses Seleksi

Proses seleksi di BAZNAS Kabupaten Jombang adalah serangkaian langkah untuk menilai dan memilih calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan visi misi berbasis nilai-nilai keislaman. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi untuk memeriksa kelengkapan berkas, pemeriksaan latar belakang atau referensi untuk menilai integritas pelamar, tes baca tulis Al-Quran (BTAQ) dan tes praktik untuk menguji pemahaman keislaman dan keterampilan teknis, serta wawancara untuk mengevaluasi motivasi dan kesesuaian nilai pelamar. Kandidat yang lolos akan menerima penawaran pekerjaan resmi. Pimpinan BAZNAS terlibat langsung dalam wawancara untuk menilai karakter pelamar, dan keseluruhan proses seleksi biasanya berlangsung selama dua minggu.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urbayanti, (2021) dengan judul Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa salah satu tahapan tes seleksinya terdiri dari tes baca tulis Al-Qur'an (BTAQ) dan praktik ibadah, selain karena lembaga keuangan tersebut berbasis syariah, faktor lain adanya tes tersebut yaitu sebagai sumber hukum dan pedoman hidup seorang muslim

serta menjadi pengingat untuk selalu menerapkan nilai-nilai Al-Qur'an ke dalam aktivitas sehari-hari.

Analisis Kendala dalam Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Jombang

Kendala dalam Rekrutmen

BAZNAS Jombang menghadapi kendala kebijakan kompensasi atau yang disebut juga dengan *bisyaroh*, khususnya untuk posisi relawan pada acara besar seperti Idul Fitri dan Sedekah Akbar, dengan rata-rata upah Rp 1.000.000 per bulan yang sering dianggap kurang memadai oleh beberapa kandidat. Selain itu, pelamar seringkali tidak memenuhi syarat seperti kemampuan membaca Al-Quran atau pemahaman tentang tugas dan misi BAZNAS. Sebagai lembaga sosial, kebijakan gaji di BAZNAS lebih mengutamakan aspek keikhlasan dan kontribusi sosial, sejalan dengan tujuan organisasinya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Wakil Ketua 4 Bagian Administrasi Umum dan SDM, beliau menyebutkan:

"Kami hanya mampu memberikan mereka bisyaroh atau upah dengan rata-rata sekitar Rp 1.000.000 untuk 1 orang dalam sebulan. Ada yang mau, ada yang tidak. Apalagi pekerjaan yang dilakukan cukup mengurus tenaga, karena kita harus membantu kesana-kemari. Selain itu juga ada yang tidak lolos tes baca Al-Qur'an kemudian juga pemahamannya mengenai BAZNAS atau seputar zakat, infak, sedekah itu sendiri juga kurang."

Untuk mengatasi kendala ini, BAZNAS memberikan deskripsi pekerjaan yang mencakup gaji, masa kerja, aturan, dan tugas pokok kepada kandidat yang lolos seleksi. Kandidat diberi kesempatan untuk memahami dan menyetujui ketentuan tersebut, atau mengundurkan diri jika tidak sesuai dengan harapan mereka. Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu informan yang merupakan Sekretaris BAZNAS Jombang, beliau menyebutkan:

"Dari awal akan kami beritahu kepada kandidat bahwa masa kerjanya sekian, besaran bisyaroh sekian, dengan tupoksi pekerjaan seperti ini. Kalau berminat silahkan, kalau tidak maka silahkan mundur. Dulu saya pada awal masuk juga sudah langsung diterangkan seperti itu di dalam Surat Perjanjian Kerja."

Kendala dalam Seleksi

BAZNAS Kabupaten Jombang menghadapi kendala seleksi terkait ketidakjujuran pelamar mengenai kompetensi yang dicantumkan dalam CV, sehingga menyulitkan perekrut untuk membuat penilaian yang akurat. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Wakil Ketua 4 Bagian Administrasi Umum dan SDM, beliau menyebutkan:

"Kendala yang sering terjadi itu ketidakjujuran dari pelamar, di CV mereka menyebutkan bisa melakukan ini, tetapi ketika di tes secara langsung ternyata tidak bisa. Tidak sesuai dengan apa yang disebutkan dalam CV mereka."

Untuk mengatasi hal ini, BAZNAS menambahkan tes praktik sebagai bagian dari seleksi, khususnya untuk bidang keuangan dan media, guna mengevaluasi kemampuan kandidat secara langsung, seperti pembuatan laporan untuk administrasi atau hasil foto dan video untuk media. Selain itu, pengecekan referensi dilakukan untuk memastikan keabsahan informasi dan mengetahui profil pelamar secara lebih mendalam.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu informan yang merupakan Sekretaris BAZNAS Jombang, beliau menyebutkan:

“Kita adakan tes praktik, khususnya untuk divisi keuangan dan media. Untuk divisi keuangan nanti akan dilihat apakah kandidat bisa dalam membuat laporan keuangannya. Sedangkan untuk divisi media, kita akan melihat hasil foto dan videonya. Kita juga melakukan pengecekan referensi dengan bertanya kepada orang lain yang mengenal kandidat tersebut mengenai kesehariannya dan juga kepribadiannya.”

Simpulan

Proses rekrutmen di BAZNAS Kabupaten Jombang menggunakan beberapa tahapan, mulai dari pengecekan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman kualifikasi, pemilihan sumber tenaga kerja dari internal maupun eksternal, dan penerapan metode terbuka melalui media sosial. Meskipun proses ini bertujuan untuk mendapatkan kandidat terbaik, kendala seperti kebijakan kompensasi sering muncul. Untuk mengatasi hal tersebut, BAZNAS memberikan surat penawaran berisi deskripsi pekerjaan dan ketentuan gaji kepada kandidat yang lolos, sehingga mereka dapat memahami dan menyetujui kondisi kerja sebelum menerima posisi tersebut.

Sedangkan proses seleksi yang dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Jombang dengan menerapkan sistem gugur, dengan melibatkan teknik seperti wawancara, pengecekan referensi, tes BTAQ (Baca Tulis Al-Qur'an), dan tes praktik untuk menyeleksi kandidat. Seleksi bertujuan memastikan kompetensi teknis dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan organisasi. Namun, kendala muncul terkait kejujuran pelamar dalam memberikan informasi. Untuk mengatasi hal ini, BAZNAS menambahkan tes praktik yang sesuai dengan kebutuhan divisi, seperti pembuatan laporan keuangan atau tes media. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar memenuhi standar organisasi.

Daftar Rujukan

- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107–119. <https://doi.org/10.33086/mtphj.v3i2.690>
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Djunaid, A. (2024). Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 87–95. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1009>
- Febyola, A., Nurhikma, Aimah, U., & Komalasari, S. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(1), 1–9.
- Firda, F. umil B., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Insani, Y., & Hermawan, R. (2023). Pengelolaan Zakat Produktif di Baznas Kabupaten Jombang Melalui Program Z-Mart dalam Meningkatkan Kesejahteraan Umat.

- Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(02), 415–426.
<https://doi.org/10.30868/ad.v7i02.5051>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Meldona, & Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja*. UIN MALIKI PRESS.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (Ed.)). Alfabeta cv.
- Putri Arisita, A., Ismail, I., Maulana, R., Marita Sari, S., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 2338–123.
- Putri, L. F., Salsabila, Putra, S., Sutriadi, & Abriyoso, O. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Lava Cheese Tanjungpinang. *Seminar Nasional LPPM UNIPAR Jember*, 347–352.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif* (Sulaiman (Ed.)). Mitra Ilmu.
- Sakti, L. I. E., & Fahrullah, A. F. (2022). Pengelolaan ZIS Sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Baznas Kabupaten Jombang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 106–119. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p106-119>
- Santoso, A. (2019). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 53, Issue 1).
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (Ed.)). widina.
- Tunnazilah, H. (2023). *Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat*. (2011).
- Urbayanti, K. K. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 1–76.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfitri (Ed.)). Rajawali Pers. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>