

Jurnal_Adib_2.pdf

by

Submission date: 17-Nov-2022 10:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 1956437753

File name: Jurnal_Adib_2.pdf (261.9K)

Word count: 3946

Character count: 25227

Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS))

^{1*}Adib Khusnul Rois, ² Suprianto

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

*adibkhusnulrois@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Submit:
8 Agustus 2021
Accepted:
11 September 2021
Publish:
16 Oktober 2021

Article Type:
Field Research

KEYWORD:

Management
Human Resources
BAZNAS

ABSTRACT

Management as a process in order to achieve goals by working together through people and other organizational resources. Human Resources are the determinants of the success of zakat management, humans are creatures that have various potentials in themselves, Human Resources are the basis of human nature until humans really spawn their minds and minds to become creatures that can produce in development. Human Resources (SDI) is the basic capital in the national development process. Therefore, the quality of resources must always be developed and directed in order to achieve the expected goals. This balance can occur by humanizing humans. BAZNAS is an institution that has been structured in law and has a standard legal basis, there are several principles that must be adhered to in implementing Human Resources management in BAZNAS including: Human Resource Planning, Human Resource Planning, Qualified or Professional Human Resources, Placement and Human Resources Recruitment.

ABSTRAK

Manajemen sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sumberdaya Insani menjadi penentu dalam kesuksesan pengelolaan zakat, manusia merupakan makhluk yang memiliki berbagai potensi dalam dirinya, Sumber Daya Insani menjadi dasar fitrah manusia sampai manusia benar-benar menelurkan akal dan pikirannya untuk menjadi makhluk yang bisa memproduksi dalam pembangunan. Sumber daya Insani (SDI) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. BAZNAS merupakan lembaga yang sudah tersusun dalam UU dan memiliki dasar Hukum yang baku, ada beberapa prinsip yang harus dipegang dalam melaksanakan manajemen Sumberdaya Daya Insani dalam BAZNAS diantaranya: Perencanaan Sumber Daya Insani, Perencanaan Sumber Daya Insani, Sumber Daya Insani Yang Berkualitas Atau Profesional, Penempatan dan Rekrutmen Sumber Daya Insani.

Copyright © 2021. Musyarakah: Journal of Sharia Economics (16 SE),
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/musyarakah>. All right reserved
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license



1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk Tuhan yang diciptakan untuk menjadi kholifah fil ard di bumi yang diberikan amanah untuk menjaga dan melindungi bumi dari kehancuran karna pada prinsipnya manusia memiliki sifat baik dan buruk sehingga manusia memiliki potensi untuk berbuat baik dan berbuat buruk. Oleh karena itu diperlukan aturan untuk mengelola SDI agar tidak keluar dari ketetapan aturan Allah SWT (syariah). Zaman semakin berkembang system yang semakin canggih yang dihasilkan dari pemikiran manusia yang menuntut kualitas SDI

yang berkualitas pula. Dalam kehidupan saat ini sangat diwajibkan untuk menggali dan mengembangkan potensi agar bisa bersaing menghadapi persaingan global.

Dalam pengelolaan zakat harus adanya fungsi keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran dana yang terkumpul, namun fakta di lapangan sering menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan fungsi antara kedua komponen tersebut. Pengelolaan zakat hendaknya dapat digunakan untuk kepentingan yang lebih ³² sar. Seperti peningkatan kualitas Sumber Daya Insani (SDI) dan kesejahteraan masyarakat yang hingga saat ini masih jauh dari harapan. Produktivitas SDM sangat tergantung pada situasi lingkungannya (Sumarni, S., et.al, 2020). Dalam kesejahteraan SDM pastinya bisa di peroleh dengan keseimbangan kinerja yang bagus dalam mengimplementasikan kinerja yang professional dan bisa menghasilkan karya yang memuaskan, hal ini akan bisa menjadi parameter dalam memperoleh kesejahteraan sesuai dengan kinerja.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam (Siagian, 1998) Tugas manajemen yaitu mencapai tujuan (*goal*). Setiap bagian mempunyai tujuan sebagai bagian dari tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan ini maka kita perlu melakukan kegiatan. Kegiatan yang dilaksanakan harus efisien. Efisiensi berarti mencapai tujuan.

Penilaian ini dapat digunakan untuk menaikkan gaji, tunjangan, ³³ peningkatan jabatan atau pangkat (Sumaryanti, L, 2020; Harahap, 1996). Akan tetapi, bagi orang yang tidak melaksanakan tugas, maka seorang pimpinan harus mampu memberikan *punishment* atau sanksi, misalnya dalam bentuk teguran (Hafidhuddin & Tanjung, 2003). Dewasa ini manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik. Berarti satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia.

³³ Dalam perkembangan kehidupan manusia tidak dapat lepas dari namanya dinamika dan perkembangan global yang mengakibatkan perubahan nilai dan budaya, hal demikian menjadikan manusia di tuntut untuk kreatif dan memiliki ketrampilan dalam bidang teknologi yang semakin canggih. Dalam kehidupan manusia tidak bisa lepas dari namanya bermuamalah. Perkembangan zaman yang begitu cangginya manusia menjadi mahluk yang diwajibkan untuk memiliki keahlian dan kemampuan untuk bermuamalah, dalam kaitanya dengan muamalah tidak bisa lepas dari keuangan yang harus di management agar bisa sesuai dengan yang diajarkan oleh Islam. Zakat merupakan rukun ¹ Islam yang ketiga setelah syahadat dan sholat. Jika Sholat berfungsi membentuk kesalehan muslim dari sisi pribadi, maka zakat berfungsi membentuk kesalehan muslim dari sisi sosial (Kurdie, 2005). Pondasi Islam sudah jelas tertulis dalam rukun Islam, dalam rukun Islam sudah jelas disebutkan dalam rukun Islam yang ke tiga yaitu Zakat. Dalam Sejarah perkembangan manusia pada Zaman rosulullah sudah ada namanya Zakat dalam mengelola keuangan.

¹⁸ Dalam perkembangan awal masyarakat Islam, zakat dikumpulkan sebagai pajak oleh negara dan dana dibagikan kepada kelompok-kelompok yang membutuhkan (Q.S.al-Taubah: 160). Tidak seperti beberapa kewajiban lain, zakat sebagai bentuk redistribusi kekayaan

dan kesejahteraan bukan hanya aspirasi, melainkan suatu bagian hukum Islam yang ditegakkan dengan menggunakan kebijakan pemerintah. Ada 2 inovasi yang menjadikan zakat cukup relevan untuk para sarjana hukum modern. Inovasi pertama adalah elemen progresif dalam perhitungan secara ekonomi. Sejumlah dasar kekayaan dan pendapatan dibebaskan dari pajak (nisab). Jumlah ini diduga untuk memenuhi kehidupan dasar yang bersifat konsumtif. Inovasi kedua adalah pajak dari bentuk paling umum dari pendapatan pada masyarakat agraris, berupa pertanian dan peternakan bersama dengan pajak atas kekayaan bruto yang tidak aktif diinvestasikan, seperti uang tunai, logam mulia, dan lain-lain.

Dalam mengelola dan memmanagement Zakat Komunitas Muslim memobilisasi sumber daya zakat yang luas untuk memenuhi kebutuhan kaum miskin, dilengkapi oleh pertumbuhan wakaf. Meskipun wawasan yang berhubungan dengan zakat hanya akan memiliki aplikasi dalam yurisdiksi mayoritas Muslim, yurisprudensi tradisional dan sejarah sistem zakat memiliki implikasi untuk teori hukum yang lebih luas, khususnya yang berkaitan dengan aspek perpajakan dan aspek kemaslahatan umum. Secara khusus, zakat memberikan argumen untuk menggabungkan pajak kekayaan dengan pajak penghasilan sederhana, yang bersifat progresif dengan membebaskan jumlah kebutuhan ekonomi yang bersifat primer.

Penghimpunan dan pendistribusian potensi zakat sebagai instrumen pengentasan kemiskinan (*poverty alleviation*) selama bertahun-tahun cukup banyak dikaji dalam literatur ekonomi Islam. Bahkan, zakat adalah salah satu instrumen awal yang dieksplorasi oleh para sarjana Muslim dan pemerhati bidang keuangan publik. (Ziauddin Ahmad et.al,1983) menulis suatu kajian tentang analisis zakat sebagai instrumen kebijakan fiskal. Munawar Iqbal menulis suatu artikel sebelum dibahas dalam Konferensi Internasional Kedua tentang Ekonomi Islam di Islamabad pada bulan Maret 1983 yang memuat penjelasan rinci dan pemetaan lingkup dan harta zakat dalam ekonomi yang dikaitkan dengan prinsip-prinsip etika Islam.

Sumber daya Insani menjadi penentu dalam kesuksesan pengelolaan zakat, Dalam kehidupan manusia merupakan makhluk yang memiliki berbagai potensi dalam dirinya, manusia diberikan akal dan fikiran untuk mengembangkan potensinya yang menjadi sumber daya yang kuat untuk melangkah menuju manusia yang sempurna, SDI menjadi dasar fitrah manusia sampai manusia benar-benar menelurkan akal dan fikirannya untuk menjadi makhluk yang bisa berproduksi dalam pembangunan. Sumber daya Insani (SDI) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana SDI merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan (Sutresno, 2011).

Perintah dalam mengelola zakat menggunakan system dan hukum dalam perundang-undangan yang tertulis dalam UU No. 23 Tahun 2011 dijelaskan pada Bab I, Ketentuan Umum Pasal 1, Point 7 bahwa Badan Amil Zakat Nasional yang selanjutnya disebut BAZNAS adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional dan pada Point 8 bahwa Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disingkat LAZ adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat (UU Republik Indonesia No 23, 2011). Dalam melaksanakan pendistribusian pengumpulan,

pendistribusian, dan pendayagunaan zakat pastinya memerlukan Management Sumber Daya Insani yang professional dan terlatih sehingga bisa maksimal dan dapat di pertanggungjawabkan. Dari hal demikian bahwa wajib adanya management SDI yang benar-benar profesional dan berkualitas untuk pencapaian pengelolaan zakat dalam sitem BAZNAS.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2011). Dengan cara mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi tentang sumber daya insani yang dikaji di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Mengingat materi dan penelitian yang masih belum memadai maka penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian melalui beberapa sumber dan mengambil kesimpulan dari beberapa artikel maupun jurnal terkait

3. PEMBAHASAN

a. Hakekat Dan Tujuan Manajemen

Secara kebahasaan istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *Management*, yang secara derivatif berakar pada kata *manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Secara istilah, dapat kita jumpai beberapa definisi: Mary Parker Follet, sebagaimana dikutip oleh Prof. Dr. Wibisono, mengatakan bahwa manajemen adalah “*the art of getting things done through people*” suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain (Wibisono, 2006).

Manajemen bisa dikatakan sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Setiap jenis pengetahuan termasuk manajemen mempunyai ciri-ciri yang spesifik mengenai apa (*ontologi*), bagaimana (*epistemologi*) dan untuk apa (*aksiologi*) pengetahuan manajemen tersebut disusun. Ontologi ilmu terkait dengan epistemologi, dan epistemologi terkait dengan aksiologi dan seterusnya (Fattah, 2006).

Teori manajemen mempunyai peran (*role*) atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan (*satisfaction*). Manajemen menjadi suatu acuan sistem untuk mengordinir dan mengendalikan semua potensi yang ada dalam suatu organisasi tertentu. Khususnya di sekolah sama halnya dengan suatu organisasi ada struktur yang jelas ada banyak potensi yang harus di kendalikan dikontrol dan disalurkan. Apa yang menjadi tujuan utama manajemen? Menurut Shrode dan Voich (1974) tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan/lulusannya. Manajemen dalam tujuannya adalah untuk mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam (Fattah, 2006).

b. Management Sumber Daya Insani pada lembaga BAZNAS

Masalah sumber daya manusia dalam perusahaan, bukan hanya masalah perusahaan atau tanggung jawab perusahaan, tetapi juga merupakan tanggung jawab pemerintah, dan serikat pekerja/buruh, termasuk pekerja itu sendiri. Masalah yang perlu mendapatkan perhatian yang serius²⁶ mengenai hubungan industrial. Hubungan industrial ini perlu dibangun agar para pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serkat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan, ketertiban, demokratis, dan mempunyai ketrampilan dan keahlian. Semua ini dapat dilaksanakan dengan cara membangun sumber daya manusia secara insani.

Sumber daya menyangkut factor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang, jasa, serta mendistribusikannya²³ (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995). Sumber daya merupakan bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya. Sumber daya adalah segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang²¹ digunakan untuk mencapai hasil, masalah peralatan, sediaan, waktu dan tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai & Sagala, 2008). Di sisi lain, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan.

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan memanusiakan manusia, sumber daya manusia dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar.

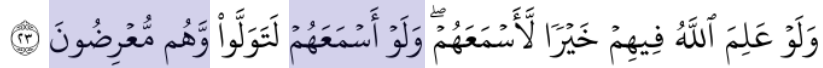
Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, firman Allah SWT:

وَمَا يَتَّبِعُ أَكْثَرُهُمْ إِلَّا ظَنًّا إِنَّ الظَّنَّ لَا يُغْنِي مِنَ الْحَقِّ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا

يَفْعَلُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: “Dan kebanyakan mereka tidak mengikuti kecuali persangkaan saja, sesungguhnya Allah maha Mengetahui atas yang mereka kerjakan” (Surat Yunus, Ayat: 36).

Sesuatu yang diperoleh dengan prasangka sama sekali tidak bisa³⁶ menggantikan sesuatu yang diperoleh dengan upaya sungguh-sungguh dan kehendak Allah SWT. Hal ini kita lanjutkan dalam firman Allah SWT:



Artinya: “Kalau sekiranya Allah mengetahui kebaikan ada pada mereka, tentulah Allah menjadikan mereka dapat mendengar, dan jikalau Allah menjadikan mereka dapat mendengar, niscaya mereka pasti berpaling juga, sedang mereka memalingkan diri (dari apa yang mereka dengar itu)” (Surat al-Anfaal, Ayat: 23).

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga yang sudah tersusun dalam Undang-Undang dan memiliki dasar Hukum yang baku, ada beberapa prinsip yang harus dipegang dalam melaksanakan manajemen sumber daya insani dalam Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) diantaranya:

a) Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan sumber daya Insani adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya Insani sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan ([http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan sumber daya Insani](http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan_sumber_daya_Insani), 2016). Selain itu jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan (<http://id.wikipedia.org/wiki/Perekrutan>, 2016).

Dalam setiap melakukan sesuatu pasti ada namanya perencanaan yang matang dan terprogram secara maksimal, Perencanaan ini Meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya insani serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya insani (Job Design). Perencanaan kualitas ini meliputi tingkat pendidikan, skill, pengalaman, usia dan lain-lain untuk masing-masing jabatan dalam struktur organisasi tersebut. Setelah mengetahui kebutuhan kualitas karyawan, maka kita membuat perencanaan kuantitas adalah merancang berapakah batas minimal jumlah karyawan kita di masing-masing jabatan dan wilayah kerja. Setelah itu, baru kita membuat job description dari masing-masing jabatan/posisi sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

b) Sumber Daya Insani Yang Berkualitas Atau Profesional

Pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi menuntut manusia untuk mampu bersaing dengan yang lain. Mereka yang mampu bersaing dalam pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi adalah manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan. Kualitas sumber daya Insani menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwasannya sumber daya insani yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan perusahaan.

A.R Tilaar mendefinisikan sumber daya insani yang unggul, sadar, akan identitasnya serta sadar akan wawasan nusantara (Tilar, 1999). Sedangkan Azyumardi Azra lebih luas dalam mendefinisikan sumber daya manusia yang berkualitas. Ia mendefinisikan sumber daya manusia ialah manusia yang memiliki kualitas yang seimbang, beriman, berilmu, beriptek, beramal dan cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah.

c) Penempatan dan Rekrutmen Sumber Daya Insani

Rekrutmen pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan kualitas yang ditentukan dan sesuai dengan ciri intrapreneurship. Menurut Singodimedjo mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2011).

Hukum islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan peerjaan dalam pencarian seorang pegawai dapat digolongkan dalam kategori Ijarah (sewa-menyewa) tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk di ambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas ([http: // manajemen-islam.blogspot.co.id](http://manajemen-islam.blogspot.co.id)).

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam AL-Quran terdapat dalam surat Al-Qashas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Surat Al-Qashas, Ayat: 26)

Calon pegawai haruslah dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan oleh Rosulullah dalam sabdanya: *Barang siapa mempekerjakan orang Karena ad unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan oleh Allah, Rosul-Nya dan kaum muslimin*. Dalam hadist lain Rasulullah SAW bersapda: *Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara sepuluh orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rosul-Nya dan kaum muslimin secara umum* (Sinn & Ibrahim, 2006).

Islam memberikan syarat dalam perekrutan dengan jalan Syariah, dalam kitab Al-Siyasah al-Syar’iyyah Ibnu Taimiyah menjelaskan yang terpenting dalam persoalan ini (mencari dan mengangkat pegawai) adalah: mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju kearah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu (Manajemen-islam.blogspot.co.id).

Jika rekrutmen pegawai dalam islam bisa dikaitkan dengan ijarah, maka ini dikaitkan dengan ijarah al-‘amal. Secara garis besar ijarah terdidri atas dua bagian, pertama Ijarah al-‘ain yaitu pemberian imbalan Karena mengambil manfaat dari benda seerti rumah, pakaian dll. Kedua, ijarah- al-‘amal yaitu pengambilan tenaga kerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang nantinya pihak yang menyewa harus memberikan upah. Taqiud An-Nabhani memberikan pengertian

bahwa ijarah al-'amal adalah pemilik jasa dari seorang 'ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir oleh seorang 'ajir, dimana ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi (Sinn & Ibrahim, 2006).

Dalam Bahasa Arab kata 'amal untuk menunjukkan arti kata "kerja" pada umumnya juga terdapat pada 'ajir berarti orang yang bekerja untuk orang lain dengan memperoleh imbalan upah. Fiqih Islam membagi 'ajir menjadi dua bagian yaitu: 'ajir khas yaitu orang yang bekerja dalam waktu tertentu untuk bekerja. Sedangkan yang kedua adalah 'ajir musytarak adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dimana mereka secara bersama-sama memanfaatkan seperti tukang jahit, perajin kay, dll (Manajemen-islam.blogspot.co.id).

4. KESIMPULAN

Zakat merupakan rukun Islam yang ketiga setelah syahadat dan sholat. Jika Sholat berfungsi membentuk kesalehan muslim dari sisi pribadi, maka zakat berfungsi membentuk kesalehan muslim dari sisi social. Pondasi Islam sudah jelas tertulis dalam rukun Islam, dalam rukun Islam sudah jelas disebutkan dalam rukun Islam yang ke tiga yaitu Zakat. Dalam Sejarah perkembangan manusia pada Zaman rosulullah sudah ada namanya Zakat dalam mengelola keuangan. Perintah dalam mengelola zakat menggunakan system dan hukum dalam perundang-undangan yang tertulis dalam UU No. 23 Tahun 2011 dijelaskan pada Bab I, Ketentuan Umum Pasal 1, Point 7 bahwa Badan Amil Zakat Nasional yang selanjutnya disebut BAZNAS adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional dan pada Point 8 bahwa Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disingkat LAZ adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.

Manajemen bisa dikatakan sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Setiap jenis pengetahuan termasuk manajemen mempunyai ciri-ciri yang spesifik mengenai apa (ontologi), bagaimana (epistemologi) dan untuk apa (aksiologi) pengetahuan manajemen tersebut disusun. Ontologi ilmu terkait dengan epistemologi, dan epistemologi terkait dengan aksiologi dan seterusnya. Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan memanusiakan manusia, sumber daya manusia dapat dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. BAZNAS merupakan lembaga yang sudah tersusun dalam UU dan memiliki dasar Hukum yang baku, ada beberapa prinsip yang harus dipegang dalam melaksanakan management SDI dalam BAZNAS diantaranya: Perencanaan Sumber Daya Insani, Perencanaan Sumber Daya Insani, Sumber Daya Insani Yang Berkualitas Atau Profesional, Penempatan dan Rekrutmen Sumber Daya Insani.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mubarak, M. A. R., Iman, N., & Hariadi, F. W. (2021). Rekonstruksi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat (Analisis Hukum Ekonomi Syariah). *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 62-79.
- Albanjari, F. R., Prihatin, R., & Suprianto, S. (2021). Analisa Dampak Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah di Indonesia Pada Era Pandemi Corona

- Virus Disease-19. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 9-19.
- Ashari, R., Syam, A. R., & Budiman, A. (2017, November). The World Challenge of Islamic Education Toward Human Resources Development. In *Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)* (Vol. 2, No. 1, pp. 169-175).
- Azra, Azzumardi. (1999). *Pendidikan Islam Tradisi Dan Modernisasi Menuju Millennium Baru*. Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu.
- Candrakusuma, M., & Santoso, A. (2021). Tinjauan Komprehensif Konsep Uang Taqiyuddin An-Nabhani. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 20-33.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, Sofyan Syafri. (1996). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Kurdie, Nukhthoh Arfawie. (tt.h). *Memungut Zakat dan Infaq Profesi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Malihah, L., Ma'mun, M. Y., Al-Mubarak, M. A. R., & Amalia, R. (2021). Analisis SWOT Terhadap Motivasi Penggunaan Transaksi Non Tunai (E-Money Syariah) oleh Pelaku UMKM (Studi Pada Pelaku UMKM di Sekitar Lingkungan Kampus IAI Darussalam Martapura). *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(2), 89-99.
- Mujiyono, A., & Nasrudin, S. A. (2021). Analisa Penerapan Strategi All-Financial Management Pada Bank Rakyat Indonesia di Era Global. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 34-47.
- Rivai, Vetrihaz dan Sagala, Ella Jauvani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sinn, Abu & Ibrahim, Ahmad. (2006). *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sisminawati, S., & Suminto, A. (2021). Dualisme Akad Ijarah Dan Ijarah Muntahiyah Bit-Tamlik (IMBT) Perspektif Fiqh Muamalah. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 80-88.
- Sondang P. Siagian. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarni, S., Syam, A. R., & Sir, P. (2020). Analysis of archives management in the administration section in elementary schools. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 5(1), 69-78.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryanti, L., Syam, A. R., & Syukroni, A. (2020). Urgency of implementing adab for students of elementary school in the perspective of the Qur'an and hadith. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 5(1), 1-12.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syakarna, N. F. R., Krismonika, K., & Azizah, N. (2021). Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 48-61.

- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).
- Tilar, AR. (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Wibisono. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: RajaGrafindo.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	kaafii-indonesia.or.id Internet Source	1 %
2	maiadewi.blog.perbanas.ac.id Internet Source	1 %
3	prosiding.stie-aas.ac.id Internet Source	1 %
4	Hendrawati Hamid. "The Determinants of Job Promotion Among Civil Servants in South Sulawesi: A PLS-SEM Study", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2022 Publication	1 %
5	primazip.wordpress.com Internet Source	1 %
6	sinta.unud.ac.id Internet Source	1 %
7	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1 %
8	abdurrohimsatersesia.blogspot.com Internet Source	<1 %

9	dishut.jatimprov.go.id Internet Source	<1 %
10	e-journal.staima-alhikam.ac.id Internet Source	<1 %
11	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
12	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
13	prosiding-sntih.kemenperin.go.id Internet Source	<1 %
14	Rohmawati Solikhah. "Peran Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Keberhasilan Koperasi (Studi Pada Koperasi Tunas Baru Kabupaten Bungo Jambi)", ISTIKHLAF: Jurnal Ekonomi, Perbankan dan Manajemen Syariah, 2020 Publication	<1 %
15	academic-accelerator.com Internet Source	<1 %
16	tsukuba.repo.nii.ac.jp Internet Source	<1 %
17	Dwi Saprida Ramami, Suparta Suparta, Andi Arif Rifa'i. "Perencanaan dan Pengelolaan Pesantren Darul Abror Melalui Pengembangan Kurikulum PAI", Edugama:	<1 %

Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan, 2019

Publication

18

Submitted to University of Malaya

Student Paper

<1 %

19

ar.scribd.com

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

21

benuabahari.blogspot.com

Internet Source

<1 %

22

Farichatun Nisa'. "MANAJEMEN
PENANGGULANGAN BENCANA BANJIR,
PUTING BELIUNG, DAN TANAH LONGSOR DI
KABUPATEN JOMBANG", JKMP (Jurnal
Kebijakan dan Manajemen Publik), 2014

Publication

<1 %

23

www.analisariau.com

Internet Source

<1 %

24

ahmadyoto.blogspot.com

Internet Source

<1 %

25

mahmaalbuchory.wordpress.com

Internet Source

<1 %

26

Dian Ayu Nurul Muthoharoh, Danang Ari
Wibowo. "Return to Work sebagai Bentuk
Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan

<1 %

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Lex
Generalis, 2021

Publication

27

Yudi Hartono. "Pendidikan Nasional dan
Kualitas Manusia Indonesia Dalam Perspektif
Sejarah", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN
PEMBELAJARANNYA, 2017

Publication

<1 %

28

alifaiunisda.wordpress.com

Internet Source

<1 %

29

ameliadevina.com

Internet Source

<1 %

30

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

31

www.muslimedianews.com

Internet Source

<1 %

32

edoc.site

Internet Source

<1 %

33

moam.info

Internet Source

<1 %

34

wawasankeislaman.blogspot.com

Internet Source

<1 %

35

alikarimi.home.blog

Internet Source

<1 %

36

googlemuslim.wordpress.com

Internet Source

<1 %

37

e-journal.ikhac.ac.id

Internet Source

<1 %

38

usrahtg.blogspot.com

Internet Source

<1 %

39

etheses.iainpekalongan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On