

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Dilihat dari segi pandang manajemen sumber daya manusia, terdapat tiga pembahasan yang diantaranya adalah rekrutmen, analisis dan deskripsi pekerjaan, dan kompensasi atau balas jasa. Adapun sistem pengelolaan ketenagakerjaan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur untuk penerapan analisis dan deskripsi pekerjaan telah sesuai dengan teori MSDM yang mana Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur dalam hal penentuan deskripsi pekerjaan yang diterapkan menggunakan analisis pekerjaan yang mana pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur terlebih dahulu melihat dan mempertimbangkan kondisi dari Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur tersebut. Kemudian untuk sistem rekrutmen yang digunakan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur telah sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana dalam pelaksanaannya Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur menerapkan konsep *The Right Man and The Right Place* serta menerapkan adanya tahapan seleksi sebagai

perwujudan atas konsep *The Right Man and The Right Place* tersebut. Akan tetap, dalam pelaksanaan kompensasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur untuk secara keseluruhan masih belum bisa terrealisasi dengan semestinya sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur dalam hal pelaksanaan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa tidak sepenuhnya sistem manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur sesuai dengan teori yang berlaku.

2. Dilihat dari segi pandang islam, sistem pengelolaan ketenagakerjaan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur untuk penerapan rekrutmen atau pembentukan amilnya telah sesuai dengan teori atau cara islam dalam pembentukkan amil zakat. sedangkan dalam hal deskripsi pekerjaan, Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur tidak sepenuhnya sesuai dengan cara islam mengingat adanya beberapa hal yang tidak sejalan atau tidak sesuai dengan teori manajemen amil zakat dari segi deskripsi pekerjaannya. Kemudian untuk penggajian baik pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur, karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kotawaringin Timur, dan UPZ masih belum bisa terlaksana, sehingga dalam hal ini untuk penggajian *amil zakat* masih belum sesuai dan dapat dikatakan telah bertentangan dengan syariat islam.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten kotawaringin Timur.

1. Dalam pembentukan UPZ diseluruh Kecamatan yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur, peneliti menyarankan agar Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten kotawaringin Timur dapat mencari cara yang efektif dan efisien sehingga kendala pembentukan UPZ di seluruh Kecamatan yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur ini tidak menjadi penghambat terlaksananya rencana pengumpulan, pengelolaan, dan pendistribusian zakat.
2. Diharapkan kedepannya, Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten kotawaringin Timur dapat membuat UPZ bergerak lebih aktif sehingga dalam pengumpulan zakat akan lebih efektif
3. Diharapkan kedepannya dalam hal kompensasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten kotawaringin Timur dapat terlaksana dengan semestinya sehingga pelaksanaan tugas-tugas tersebut dapat berjalan sesuai prosedur.