

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Zakat secara bahasa memiliki arti; tumbuh, bersih, berkah dan berkembang dengan baik, dan merupakan salah satu pilar yang ada di dalam rukun Islam dan harus ditunaikan oleh setiap muslim yang sudah mencapai batas *haul* dan *nishab*. Selain fungsi ibadah, zakat memiliki fungsi horizontal di mana menjadi alat penghubung sosial antara orang yang mampu dan kurang mampu. Dalam konteks makro, konsep zakat diyakini memiliki efek yang luar biasa khususnya dampak terhadap kesejahteraan ekonomi di Indonesia (Salim, 2016).



Gambar 1.1
Penghimpunan Zakat di Indonesia Periode 2002-2016 (Miliar Rupiah)
Sumber: Outlook BAZNAS 2018

Jika kita lihat dari data Gambar 1.1, menunjukkan bahwa penghimpunan zakat di Indonesia memiliki arah yang cukup baik. Terlihat bahwa total penghimpunan zakat di Indonesia yang dilakukan oleh lembaga zakat mengalami pertambahan setiap tahunnya. Hal tersebut juga memperlihatkan bahwa kesadaran masyarakat untuk membayarkan zakatnya mulai tumbuh secara perlahan. Jumlah tingkat penghimpunan zakat perlu ditingkatkan guna memaksimalkan daya serap terhadap potensi zakat yang ada di Indonesia. Dapat dilihat pada tahun 2005, terjadi kenaikan penghimpunan sebesar 96,90 persen dibandingkan tahun sebelumnya, hal

tersebut dikarenakan terjadi bencana tsunami Aceh yang turut membuat masyarakat untuk membantu korban bencana. Selaras dengan tahun 2007 di mana terjadi kenaikan sebesar 98,30 persen yang disebabkan oleh bencana gempa yang terjadi di Yogyakarta. Kedua hal tersebut bisa kita simpulkan bahwa tingkat kedermawanan masyarakat di Indonesia sangat baik. Hal ini merupakan salah satu modal utama dalam pengelolaan zakat yang ada di Indonesia (BAZNAS, 2018).

Hasil riset yang dilakukan oleh Institut Pertanian Bogor, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), dan *Islamic Development Bank* (IDB) pada tahun 2011 menyatakan bahwa potensi zakat di Indonesia mencapai Rp. 217 triliun atau mencapai 3,4% PDB Indonesia di tahun 2010. Lebih lanjut Soedibyo, (2019) menyebutkan bahwa besaran potensi zakat pada tahun 2011 adalah sebesar Rp. 462 triliun. Nilai tersebut berlaku di mana apabila zakat dijadikan sebagai pengurang penghasilan pajak. Angka tersebut memperlihatkan bahwa apabila zakat dikelola secara maksimal, dan bahkan wajib zakat diterapkan secara menyeluruh di Indonesia maka akan membawa sumber potensi ekonomi yang sangat besar bagi perekonomian Indonesia.

Namun, secara fakta di lapangan justru memperlihatkan hal yang sebaliknya. Penghimpunan zakat nasional pada tahun 2017 hanya mencapai angka Rp. 6,2 triliun (Puskas BAZNAS ,2018), sangat jauh dari potensi keseluruhan yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan zakat di Indonesia sendiri masih jauh dari maksimal, walaupun terjadi peningkatan penghimpunan dari tahun 2016 yang mencapai Rp. 5 triliun. Nilai ini masih sangat kecil apabila dibandingkan dengan potensi penghimpunan zakat (Puskas BAZNAS, 2017).

Jika diurutkan berdasarkan kategori wilayah provinsi maka tiga wilayah provinsi dengan potensi penerimaan zakat tertinggi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Wilayah dengan Potensi Zakat Tertinggi

Wilayah	Potensi Zakat (Triliun Rupiah)
Jawa Barat	17,67
Jawa Timur	15,50
Jawa Tengah	13,28

Sumber: Mukhlis & Beik (2013)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa provinsi Jawa Barat menempati urutan pertama untuk potensi penerimaan zakat tertinggi di Indonesia. Hal tersebut disebabkan karena wilayah tersebut memiliki jumlah penduduk muslim terbanyak di Indonesia. Namun, realisasi penerimaan zakat di wilayah provinsi Jawa Barat masih belum optimal. Dari keseluruhan potensi sebesar Rp. 17,67 triliun apabila dibandingkan dengan realisasinya masih sangat jauh, berdasarkan data yang dihimpun dari Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat disebutkan bahwa realisasi penerimaan zakat di Jawa Barat tahun 2015 baru mencapai kurang lebih Rp 28,30 miliar. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dkk (2019) yang menyebutkan bahwa penyerapan potensi zakat di Jawa Barat belum maksimal.

Salah satu faktor yang membuat penyerapan potensi zakat yang masih jauh dari harapan adalah rendahnya kinerja amil yang ada di lembaga zakat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang diterbitkan pada Outlook BAZNAS 2016 bahwa lemahnya kualitas SDM di perzakatan menyebabkan penyerapan potensi zakat cenderung lambat. Kurang ratanya kinerja BAZNAS dan LAZ di seluruh Indonesia, penataan sistem dan kelembagaan zakat yang kurang baik, serta minimnya kajian, riset dan integrasi data perzakatan nasional menyebabkan zakat di Indonesia belum terkelola secara maksimal (PUSKAS BAZNAS, 2016).

Selain itu rendahnya kinerja amil di lembaga zakat juga sejalan dengan pernyataan pada masalah penelitian yang dilakukan oleh Hafidhudhin (2008), yang juga menyebutkan bahwa salah satu faktor tidak optimalnya pengelolaan zakat di Indonesia yaitu ketidakefektifan organisasi pengumpul zakat dan ketidakpercayaan pembayar zakat terhadap organisasi pengelola zakat. Hal tersebut juga membuktikan bahwa kinerja organisasi khususnya kinerja amil itu sendiri yang paling memiliki pengaruh terhadap organisasi lembaga zakat.

Rendahnya kinerja amil zakat diperkuat dengan hasil pengamatan lapangan dalam penelitian terdahulu yang juga dilaksanakan oleh Djupri (2016), yang menyimpulkan bahwa terjadinya kesenjangan penghimpunan zakat di BAZ Provinsi Bengkulu karena beberapa faktor, di antaranya yaitu kesadaran yang relatif masih rendah, lemahnya kinerja SDM pada lembaga zakat, sehingga lembaga zakat tidak bisa mengelola dana zakat secara maksimal dan diperparah dengan

ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat yang ada. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dijelaskan bahwa salah satu penyebab utamanya adalah faktor amil lembaga zakat sendiri yang tidak mampu mengelola zakat secara maksimal dan mengakibatkan timbulnya beberapa permasalahan di lembaga zakat. Menurutnya, apabila kinerja amil dapat ditingkatkan, maka masalah-masalah yang timbul akan dapat di atasi.

Lemahnya kinerja lembaga zakat juga terjadi di Kota Bandung. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurasyiah dkk (2018), yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi pada lembaga zakat di Jawa barat, didapatkan hasil bahwa tingkat efisiensi lembaga zakat BAZNAS Kota Bandung masih belum baik atau belum efisien dan masih perlu untuk dikembangkan lagi. Hasil penelitian tersebut juga membuktikan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja SDM di bidang zakat agar setiap lembaga zakat dapat optimal dalam menjalankan tugasnya.

Zakat tidak hanya sebatas mengayomi urusan individu yaitu di antara *muzakki* dan *mustahik*, namun juga ada peran perantara yang amat penting yaitu amil sebagai penghubung antara yang membayar zakat dan menerima zakat. Bahkan Rasulullah SAW sudah menyadari akan pentingnya peran amil sejak awal. Rasulullah SAW dalam memilih amil sangat ketat, tidak menunjuk sembarang orang tapi menunjuk orang-orang yang paling baik dan juga kepercayaan dari pemimpin negara.

Dengan potensi zakat yang begitu besar dan apabila dikelola dengan baik, maka zakat dapat menjadi solusi atas permasalahan yang mengakar di Indonesia yaitu pengentasan kemiskinan. Untuk menguatkan pengelolaan zakat, maka amil zakat merupakan salah satu penentu faktor keberhasilan dari zakat itu sendiri. Amil zakat menjadi ujung tombak umat Islam agar tujuan zakat dapat tercapai yang menurut Qardawi ada tiga tujuan zakat, yaitu mewujudkan keadilan sosial masyarakat, membantu meningkatkan perekonomian orang-orang yang lemah dan memberdayakan mustahik menjadi muzaki (Hafiduddin, 2008).

Sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan suatu unsur yang penting agar tujuan setiap organisasi dapat berjalan dengan baik. Sebab tanpa sumber daya manusia yang baik maka tujuan dan visi misi suatu lembaga tidak akan tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi juga membutuhkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah

ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai. Kemampuan pegawai juga bisa dilihat dari bagaimana kinerja yang telah dibuat. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal agar organisasi dapat mencapai tujuannya (Alfian & Anand, 2018).

Kinerja individu biasa digunakan untuk mengukur hasil pencapaian dari seseorang pada suatu organisasi. Campbell dalam beberapa dekade dahulu mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan dari organisasi. Kinerja individu terdiri atas kinerja secara kontekstual dan juga perilaku kontraproduktif. Kinerja secara kontekstual dijelaskan sebagai perilaku individu dalam mendukung organisasi, sosial dan juga lingkungan. Sementara kontraproduktif di sini dijelaskan sebagai perilaku yang bisa mengganggu keberjalanan dari suatu organisasi (Koopmans, Hildebrant, Bernaards, Beek, & de vet, 2012).

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pentingnya pengaturan kinerja karyawan juga didasari oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson (1996) bahwa karyawan mempunyai kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi *behavioristic* (perilaku/tingkah laku). Dari pernyataan tersebut dengan jelas menempatkan karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah lembaga.

Untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dalam lembaga zakat biasa disebut amil, perlu didalami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari amil itu sendiri. Menurut Mangkunegara disebutkan bahwa faktor penentu prestasi kerja (*performance*) individu dalam organisasi adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berhubungan dengan karakter seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang datang dari lingkungan sekitar seperti perilaku sikap iklim organisasi atau tindakan rekan kerja (A.A, 2011).

Lebih lanjut Devita (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah individu itu sendiri yang ditentukan dari kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki dalam

melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor selanjutnya adalah faktor organisasi. Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang karyawan memerlukan dukungan dalam bentuk pengorganisasian, baik sarana dan prasarana, juga kenyamanan lingkungan kerja itu sendiri. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen. Kinerja lembaga dan karyawan sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari pimpinannya dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang aman dan harmonis .

Faktor penting lainnya dalam mengukur kinerja karyawan adalah profesionalisme kinerja. Fujianti (2012) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah suatu atribut penting yang dimiliki individu tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak. Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa seorang individu harus mengerjakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Selain itu dalam penelitian Mukhlis & Beik (2013) disebutkan bahwa peningkatan profesionalisme pada suatu lembaga zakat, dengan cara peningkatan mutu pelayanan dalam hal pengelolaan transparansi, sosialisasi, dan administrasi, akan meningkatkan keinginan masyarakat untuk membayar zakat melalui lembaga zakat dan memiliki dampak meningkatkan kepatuhan dalam membayar zakat.

Profesionalisme itu sendiri yang juga menjadi salah satu dasar dalam dibentuknya Pusklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) Amil dan Sertifikasi Amil Zakat oleh BAZNAS. Anggapan bahwa amil di lembaga zakat tidak profesional dan juga rendahnya kualitas SDM di lembaga zakat membuat BAZNAS membentuk Pusklat tersebut. Agenda Pusklat BAZNAS yaitu untuk menetapkan standar kompetensi kerja yang dijadikan acuan oleh sorang amil untuk menjalankan tugasnya, mengetahui batasan-batasan jenjang pekerjaan juga keamilan. Setelah ditetapkan standarnya, maka akan dilaksanakan sertifikasi dan amil yang telah lulus akan mendapatkan sertifikat amil nasional yang berlaku pada seluruh lembaga zakat di Indonesia (Puskas BAZNAS, 2018).

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan perilaku etis yang baik dari seorang karyawan. Etika adalah suatu prioritas yang dituamakan dalam sebuah lembaga perusahaan. Menurut Griffin dan Eber (2006) menjelaskan bahwa etika merupakan suatu keyakinan apa yang dilakukan tentang benar dan salah, baik dan buruk yang mempengaruhi hal lainnya. Tindakan etis merupakan suatu perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang muncul secara umum dan diterima dalam masyarakat. Sikap

etis ini akan menentukan kualitas kinerja dari seseorang itu sendiri dan akan menjadi prinsip yang dijalankan dalam membentuk karakter seseorang

Sulistiyo (2011) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau individu sendiri dipengaruhi oleh etika kerja yang dimilikinya. Di dalam Islam sendiri telah ada konsep Etika Kerja Islam. Untuk mendapatkan kebahagiaan dalam dunia dan akhirat, Islam mengarahkan umatnya untuk memiliki sifat kerja keras baik dalam ibadah juga amal perbuatan. Bekerja merupakan suatu perbuatan yang dianggap sebagai ibadah di dunia, dan bekerja sesuai dengan etika Islam merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Etika kerja Islam sendiri merupakan rangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak dibatas jumlah kepemilikan hartanya, tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya juga menggunakannya karna adanya aturan halal dan haram (Mifrohuldan & Ghufron, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Fitriyan (2011), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurmaiditas (2015) di mana mendapatkan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja amil di lembaga zakat yang ada di Kota Bandung. Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh etika kerja Islam dan profesionalisme terhadap kinerja amil lembaga zakat di Kota Bandung. Oleh kerena itu, penelitian ini berjudul ***“Kinerja Amil Lembaga Zakat di Kota Bandung: Tinjauan Aspek Profesionalisme dan Etika Kerja Islam”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Potensi penghimpunan zakat di Indonesia sangat tinggi, namun realisasi penghimpunan zakat masih rendah. (Puskas BAZNAS, 2018)
2. Rendahnya kinerja amil dan kualitas SDM di perzakatan menjadi salah satu penyebab penyerapan potensi zakat di Indonesia cenderung lambat. (PUSKAS BAZNAS, 2016)
3. Ketidakefektifan organisasi pengumpul zakat menumbuhkan ketidakpercayaan pembayar zakat terhadap lembaga zakat. Hal tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kinerja amil zakat itu sendiri terhadap organisasi bersangkutan (Hafidhudhin, 2008).
4. Pengelolaan zakat pada lembaga BAZNAS Kota Bandung masih belum efisien dan perlu untuk ditingkatkan kinerjanya (Nurasyah dkk, 2018)

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang dijadikan sebagai fokus penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana etika kerja Islam, profesionalisme dan kinerja amil lembaga zakat di Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja amil di lembaga zakat di Kota Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja amil di lembaga zakat di Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Etika Kerja Islam dan Profesionalisme di lembaga zakat yang ada di Kota Bandung, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari penerapan Etika Kerja Islam dan Profesionalisme terhadap kinerja amil lembaga zakat di Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang konsep, etika kerja, profesi dan dampak terhadap kinerja khususnya dalam manajemen sumber daya manusia
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi bagi peneliti dan membantu lembaga pengelola zakat dalam meningkatkan kinerja amil di lembaga zakat sehingga dapat membantu organisasi pengumpul zakat dalam mengumpulkan nilai realisasi pengumpulan zakat dan menjalankan program-program zakat yang akan memberdayakan ekonomi umat.