

LAPORAN PENELITIAN

MANAJEMEN AMIL DI LAZ DANA PEDULI UMMAT KALIMANTAN TIMUR : UPAYA MELAHIRKAN AMIL PROFESIONAL



Oleh:

Ketua :

Akhmad Nur Zaroni

NIP. 197003102001121003

Anggota :

Norvadewi

NIP. 197308012001122001

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LP2M)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
S A M A R I N D A
TAHUN 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur : Upaya Melahirkan Amil Profesional
2. Jenis Penelitian : Kelompok
3. Cluster : Penelitian Pengembangan Program Studi
4. Identitas Peneliti
 - a. Ketua : Akhmad Nur Zaroni, M. Ag
NIP : 197003102001121003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pangkat/Golongan : Pembina/IVa
Jabatan : Lektor Kepala
 - b. Anggota : Hj. Norvadewi, M. Ag
NIP : 197308012001122001
Jenis Kelamin : Perempuan
Pangkat/Golongan : Pembina/IVa
Jabatan : Lektor Kepala
5. Lokasi Penelitian : LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur
6. Waktu Penelitian : 21 April – 31 Juli 2019

Samarinda, 20 Oktober 2019

Mengetahui,
Ketua LP2M

Peneliti

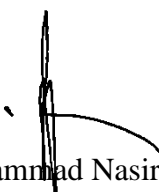


Alfitri, M. Ag., LL. M., Ph. D
NIP. 19760709 200112 1 004


Akhmad Nur Zaroni, M. Ag
NIP. 197003102001121003

Mengesahkan,
a.n. Rektor IAIN Samarinda




Dr. Muhammad Nasir, M. Ag
NIP. 197012311997031023

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Nur Zaroni, M. Ag

NIP : 1970031022001121003

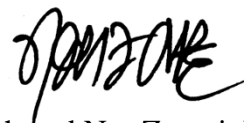
Fakultas/PTAI : FEBI / IAIN Samarinda

Menyatakan bahwa penelitian saya yang berjudul “Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur : Upaya Melahirkan Amil Profesional” adalah hasil karya saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Samarinda, 20 Oktober 2019

Yang menyatakan,



Akhmad Nur Zaroni, M. Ag
NIP. 197003102001121003

ABSTRAK

Potensi zakat yang sangat besar di Indonesia dimana potensi ini akan sangat membantu pemerintah untuk mengatasi kemiskinan di Indonesia, namun dalam kenyataannya zakat yang terhimpun rendah, Rendahnya hasil penghimpunan zakat ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu kurangnya perhatian muzakki terhadap kewajiban zakat, jumlah lembaga zakat yang belum mengakomodasi muzakki yang tersebar di Indonesia, manajemen zakat yang masih tradisional dan amil zakat yang kurang profesional. Untuk dapat mengelola lembaga zakat dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni/kompeten. Peran amil sangat penting dalam pengelolaan zakat yang efektif sehingga ketersediaan petugas amil yang kompeten dan profesional dengan standar etika transparansi dan Islam sangat dibutuhkan. Maka dibutuhkan adanya penguatan di sisi amil agar profesional sehingga lembaga zakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuannya yaitu memaksimalkan potensi zakat agar dapat mengatasi kemiskinan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen amil profesional yang dilakukan oleh LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur dan kendala yang dihadapi dalam manajemen amil tersebut

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber/informan dalam penelitian ini adalah Ketua Yayasan Dana Peduli Ummat Kaltim, manager SDM dan amil di LAZ Dana Peduli Ummat. Teknik analisis data adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur telah menjalankan manajemen SDM. Pada rekrutmen amil, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah melakukan perencanaan SDM dan menetapkan kriteria amil. Pada perjanjian kerja, sebagai upaya melahirkan amil profesional, maka setiap amil menandatangani fakta integritas sebagai landasan dalam bekerja profesional, amil diharapkan kerja sepenuh hati bukan sepenuh gaji. Untuk pelatihan dan pengembangan amil, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah menyiapkan seperangkat pelatihan dan pengembangan diantaranya Sekolah Fiqh Zakat yang telah memiliki kurikulum. Untuk penilaian kinerja selain kedisiplinan, ukuran kinerja dilakukan melalui standar kinerja modern KPI (*Key Performance Indicator*) yang diaudit secara internal dan eksternal. Sedangkan kompensasi, agar lahir amil profesional, maka LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim berupaya memberikan kompensasi yang profesional juga berupa gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, bonus, tunjangan keluarga dan tunjangan transportasi. LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah merancang proses pembinaan amil yang mengacu pada nilai-nilai Islam agar terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul*. Dalam mewujudkan tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*), serta (3) *amanah* yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek : pertama, *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam. Kedua, *skill* atau keahlian dan keterampilan. Ketiga, Kepemimpinan dan kerja sama timnya. Kendala yang dihadapi dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim adalah masalah kedisiplinan amil yang dapat menurunkan kinerja, ada beberapa amil yang terlambat karena masalah keluarga dan transportasi, namun LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah berupaya memberikan solusi dengan menyediakan kendaraan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penegasan Istilah	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Konsep Zakat	9
1. Pengertian Zakat	9
2. Sejarah Zakat	10
3. Kedudukan Hukum Zakat	11
4. Lembaga Pengelola Zakat	11
5. Konsep Amil	14
B. Konsep Manajemen SDM dalam Islam	16
1. Pengertian Manajemen SDM	16
2. Proses Manajemen SDM	17
3. Pengertian Manajemen SDI	22
4. Empat Pijakan Dasar dalam Manajemen SDI..	23

	5. Pembinaan SDI dalam Islam.....	29
	C. Profesionalisme dalam Islam	32
	1. Pengertian Profesionalisme	32
	2. Ciri Muslim Profesional	36
	3. Amil Profesional	41
	D. Kajian Pustaka	43
	E. Kerangka Pikir Penelitian	46
BAB III	METODE PENELITIAN	47
	A. Pendekatan Penelitian	47
	B. Lokasi Penelitian	48
	C. Narasumber dan Informan	48
	D. Sumber Data	48
	E. Teknik Pengumpulan Data	48
	F. Analisis Data	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	A. Gambaran Umum LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur	51
	B. Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur	58
	C. Kendala dalam Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur	66
	D. Pembahasan	67
BAB V	PENUTUP	78
	A. Kesimpulan	78
	B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perpaduan Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu ...	26
Tabel 2	Jumlah Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Garis singgung performance muslim professional.....	36
Gambar 2	Kerangka Pikir Penelitian	46
Gambar 3	Legalitas LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim	52
Gambar 4	Struktur Organisasi LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim ..	54
Gambar 5	Brosur Rekrutmen Amil LAZ Dana Peduli Ummat	60
Gambar 6	Pakta Integritas Amil LAZ Dana Peduli Ummat	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia yang memiliki penduduk sebanyak 267 juta jiwa merupakan negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, yaitu sejumlah 222 juta jiwa atau 87 % dari total populasi (BPS, 2018). Jumlah penduduk muslim yang besar ini memiliki potensi zakat yang besar. Zakat merupakan satu dari lima pilar Islam yang diwajibkan Allah pada setiap Muslim. Zakat merupakan salah satu instrumen yang paling efektif untuk menyatukan umat manusia agar saling membantu permasalahan kemiskinan dan zakat merupakan ibadah yang memiliki posisi strategis bagi pembangunan kesejahteraan umat. Menurut Adnan tidak akan ada kemiskinan kalau zakat digerakkan. Zakat itulah harta di akhirat, selain itu akan habis. Zakat juga bermakna menambah, bukan mengurangi (Adnan, 2016).

Hasil penelitian BAZNAS tahun 2016 bahwa potensi zakat di Indonesia 286 T, dimana potensi ini akan sangat membantu pemerintah untuk mengatasi kemiskinan di Indonesia, namun dalam kenyataannya yang berhasil terkumpul 5 Trilyun atau 2,3 % dari potensi zakat nasional (Puskas BAZNAS, 2018 : 14). Rendahnya hasil penghimpunan zakat ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : 1) rendahnya kesadaran wajib zakat (*muzakki*), dimana realitas dari sebagian masyarakat banyak yang belum memiliki pemahaman tentang zakat, apalagi ada sebagian anggapan bahwa zakat itu hanya zakat fitrah pada bulan Ramadhan saja, 2) kurangnya dukungan pemerintah terkait regulasi sebagai amanah dari UU 23/2011 tentang zakat. Tugas pemerintah seyogyanya tidak hanya menyediakan pelayanan dan menciptakan kondisi yang kondusif, melainkan harus

ada ketegasan yang ditujukan kepada institusi zakat tanpa izin agar patuh terhadap undang-undang. Agar terwujudnya pembangunan ekonomi Indonesia melalui zakat, pendekatan sentralisasi pembayaran zakat melalui lembaga zakat resmi harus mendapat penekanan dari pemerintah. 3) Penghimpunan dana zakat yang masih terkonsentrasi pada dua jenis objek zakat saja yaitu zakat fitrah dan profesi, padahal banyak sektor lain yang belum tergalih secara maksimal ditambah perkembangan zaman sekarang ini, zakat e-commerce, fintech, dan hal-hal baru lainnya perlu juga menjadi perhatian pengelolaan zakat. 4) Masih rendahnya insentif bagi wajib zakat untuk membayar zakat, khususnya terkait zakat sebagai pengurang pajak sehingga wajib zakat tidak terkena beban ganda. 5) Masih adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat yang dinilai lemah dan tidak profesional. Beberapa lembaga zakat di sebagian daerah hanya menerima pengumpulan dan tidak melakukan gerakan yang aktif dan progresif. Maka penting untuk mengatur lembaga zakat; baik lembaga pemerintah ataupun lembaga non pemerintah untuk memaksimalkan peran penguatan manajemen lembaga. 6) Penyaluran dana zakat hanya untuk keperluan konsumtif masyarakat saja sehingga manfaat zakat untuk mengentaskan kemiskinan tidak tercapai (Puskas BAZNAS, 2018 : 15).

Hal di atas senada dengan apa yang dikemukakan oleh Adnan bahwa di antara penyebab rendahnya penghimpunan dana zakat adalah kurangnya perhatian muzakki terhadap kewajiban zakat, jumlah lembaga zakat yang belum mengakomodasi muzakki yang tersebar di Indonesia, manajemen zakat yang masih tradisional dan amil zakat yang kurang profesional (Adnan, 2017 : 71-79).

Untuk mengatasi hal di atas, Ketua BAZNAS, Bambang Sudibyo mengatakan potensi zakat masih harus terus dioptimalkan dengan dukungan regulasi dan meningkatkan efektifitas kelembagaan, seperti pemanfaatan teknologi digital serta urgensi dalam perlakuan zakat yang menjadi mandatory seperti pajak. Namun yang cukup

menggembarakan bahwa kondisi perzakatan nasional mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini digambarkan dengan kenaikan nilai Indeks Zakat Nasional dari 0,48 di tahun 2017 menjadi 0,51 di tahun 2018. "Nilai ini masih dalam rentang kinerja cukup baik. Selain itu, dampak zakat terhadap kesejahteraan mustahik juga masuk dalam kategori baik dilihat dari nilai nasional Indeks Kesejahteraan Baznas yaitu 0,76 persen," Sementara Komisioner Baznas, Emmy Hamidiyah, menambahkan faktor-faktor seperti kelembagaan dan legalitas, pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan, keuangan, SOP dan sistem informasi serta sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik untuk mengoptimalkan perkembangan zakat nasional (Intan dan Andi, dalam *Republika.co.id*, Senin, 17 Desember 2018).

Untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam pengelolaan zakat ini, maka pengelolaan zakat tidak cukup hanya mengandalkan niat yang baik saja namun juga perlu didasarkan pada prinsip tata kelola yang baik/*good governance* (Bank Indonesia, 2016 : 107). Untuk dapat mengelola lembaga zakat dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni/kompeten. Di Indonesia, permasalahan amil zakat masih belum mendapat perhatian serius karena amil masih sering dimaknai sebagai pekerjaan sampingan ketika bulan Ramadhan saja, bukan menjadi pilihan pekerjaan utama para generasi muda (Bank Indonesia, 2016 : 107), padahal peran amil sangat penting dalam pengelolaan zakat yang efektif sehingga ketersediaan petugas amil yang kompeten dan profesional dengan standar etika transparansi dan Islam sangat dibutuhkan (Bank Indonesia, 2016 : 146). Maka dibutuhkan adanya penguatan di sisi amil agar profesional sehingga lembaga zakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuannya yaitu memaksimalkan potensi zakat agar dapat mengatasi kemiskinan. Qardhawi menggambarkan posisi amil seperti hati di dalam tubuh manusia, jika hati itu bagus maka bagus seluruh tubuh

manusia dan begitu pula sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa amil memiliki posisi strategis dan penentu dalam meningkatkan zakat (Al Qardhawi, 1973 : 580).

Salah satu Lembaga Amil Zakat yang telah mencoba mengelola zakat dengan profesional adalah Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat (LAZ Dana Peduli Ummat) di Propinsi Kalimantan Timur. Menurut Badan Pusat Statistik Propinsi Kalimantan Timur memiliki jumlah penduduk kurang lebih 4 juta penduduk pada tahun 2018 ini. Jumlah penduduk Muslimnya sebesar 85,38 % merupakan satu potensi yang sangat besar bagi penggalangan dana zakat, infaq dan shadaqah. Jumlah penduduk miskin di Kalimantan Timur berkisar 200 ribuan penduduk dengan tingkat kemiskinan sebesar 6 % (BPS, 2018).

LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim merupakan salah satu dari tujuh Lembaga Amil Zakat di Indonesia yang mendapatkan legalitas dari Kementerian Agama dan BAZNAS Pusat pada tahun 2016 sebagai LAZ skala Propinsi, bahkan di Kalimantan Timur LAZ Dana Peduli Ummat bersama dengan Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) dan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) termasuk satu dari tiga Lembaga Amil Zakat yang legal/ berijin (Dokumentasi Kanwil Kemenag Kalimantan Timur, 2016) . Tahun 2018 LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim berhasil menghimpun dana zakat sekitar 5 milyar rupiah (Laporan Akhir Tahun LAZ DPU Kaltim, 2017) dari total 17,4 milyar penghimpunan dana zakat di Kalimantan Timur (Puskas BAZNAS, 2018 : 71) Selain itu di tahun 2018 LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah mendapatkan sertifikat akreditasi lembaga zakat dari Kanwil kemenag Kaltim (Dokumentasi LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim tahun 2018).

Saat ini LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim berpusat di Kota Samarinda dan memiliki enam kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Timur, yaitu

di daerah Samarinda, Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Berau, PPU dan Balikpapan. Keberhasilan ini tentu ditunjang dengan SDM yang profesional, dalam hal ini adalah amil. LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah berupaya membina amil zakat agar menjadi amil zakat yang profesional.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang :
MANAJEMEN AMIL DI LAZ DANA PEDULI UMMAT KALIMANTAN TIMUR :
UPAYA MELAHIRKAN AMIL PROFESIONAL.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat secara praktis dan teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi pengembangan ilmu ekonomi Islam tentang manajemen SDM dalam lingkup organisasi secara umum dan lembaga zakat secara khusus, yaitu tentang manajemen amil.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak, bagi masyarakat secara umum dan muzakki secara khusus sehingga hal ini meningkatkan kepercayaan muzakki untuk berzakat di lembaga zakat karena dikelola oleh SDM yang profesional maupun bagi LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim sebagai bahan informasi dan evaluasi dalam manajemen amil di lembaga tersebut.

E. Penegasan Istilah

Agar tidak menimbulkan kesalahan persepsi di dalam penelitian ini, maka akan dijelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini :

Manajemen diartikan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Sedangkan manajemen personalia diartikan sebagai manajemen yang menyangkut pengerahan dan seleksi karyawan, uraian tugas, pendidikan, pelatihan, dan pengembangannya, hubungan majikan dengan karyawannya, dan sebagainya (<http://kbbi.kata.web.id/manajemen/>)

Amil zakat adalah orang yang bertugas mengumpulkan dan membagikan zakat(<http://kbbi.kata.web.id/amil/>)

Profesional mengandung arti ‘berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya’ (<http://kbbi.kata.web.id/profesional/>) Kata profesional diartikan pula sebagai suatu pekerjaan yang dilaksanakan secara penuh (*full-time*) (Rahardjo, 1999 : 294). Profesional juga diartikan bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 63). Jadi amil profesional diartikan sebagai orang yang bertugas mengelola zakat secara maksimal dengan penuh komitmen dan kesungguhan.

LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur adalah salah satu lembaga nirlaba milik masyarakat Kalimantan Timur yang berkhidmat dalam pemberdayaan umat melalui pengelolaan dana zakat, LAZ Dana Peduli Ummat merupakan satu-satunya LAZ daerah di Kalimantan Timur yang mendapatkan legalitas dari Kemenag Pusat dan BAZNAS sebagai satu dari tujuh LAZ skala propinsi di Indonesia.

F. Sistematika Penulisan

Agar laporan hasil penelitian ini dapat dipahami dengan baik, maka perlu dijabarkan sistematika penulisan dalam laporan hasil penelitian ini, yaitu :

Bab I yang merupakan pendahuluan berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

Bab II berisi landasan teori akan membahas mengenai konsep zakat meliputi pengertian zakat, kelembagaan zakat, tata kelola zakat dan konsep amil dalam Islam. Konsep manajemen SDM dalam Islam dan profesionalisme dalam Islam serta konsep amil profesional, kajian pustaka dan kerangka pikir penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian yang memuat lokasi penelitian, pendekatan penelitian, nara sumber dan informan, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari profil LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur, manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur serta analisis data.

Bab V merupakan penutup berisi simpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Zakat

1. Pengertian Zakat

Istilah zakat merupakan istilah khusus yang ada dalam agama Islam yang diambil dari kata “zakaa” yang berarti bertambah atau berkembang (Bank Indonesia, 2016 : 58). Secara bahasa, zakat merupakan kata dasar (masdar) *zaka* yang berarti tumbuh, bersih dan baik (Qardhawi, 2007 : 34). Secara istilah syariat, zakat mengacu pada bagian kekayaan yang ditentukan Allah untuk didistribusikan kepada kelompok tertentu yang layak menerima (Bank Indonesia, 2016 : 58).

Berdasarkan arti ini, maka zakat maal (harta) berfungsi membersihkan harta benda dari orang-orang yang memiliki harta. Dalam beberapa ayat zakat diungkapkan

dengan istilah sedekah. Sebenarnya sedekah berasal dari kata *shidq* yang berarti *benar*. Qadhi Abu Bakar bin Arabi mempunyai pendapat yang sangat berharga tentang mengapa zakat dinamakan sedekah. Ia menyebutkan , ”Kata *sedekah* berasal dari kata *shidq*, *benar dalam hubungan dengan sejalannya perbuatan dan ucapan serta keyakinan*” (Qardhawi, 2007 : 35).

Oleh karena itu, Rasulullah SAW bersabda, ”*Sedekah itu bukti*”. Hadits ini bisa dikategorikan sebagai ”sindiran” kepada umat Islam. Kebanyakan umat Islam membenarkan al Qur’an dan al Hadits sebagai dasar hukum yang mengatur perilaku hidup muslim akan tetapi kebanyakan dari kita ”mengingkarinya”. Maka sedekah atau zakat merupakan bukti akan adanya pembenaran –dengan keyakinan- dari umat Islam akan kebenaran al Qur’an dan al Hadits(Qardhawi, 2007 : 34-40).

2. Sejarah Zakat

Ibadah zakat diwajibkan pada tahun ke-9 Hijrah, sementara *shadaqoh fitrah* pada tahun ke-2 Hijrah. Akan tetapi ahli hadits memandang zakat telah diwajibkan sebelum tahun ke-9 Hijrah ketika Maulana Abdul Hasan berkata zakat diwajibkan setelah hijrah dan dalam kurun waktu lima tahun setelahnya (Karim, 2001 : 30). Sebelum diwajibkan, zakat bersifat sukarela dan belum ada peraturan khusus atau ketentuan hukum. Peraturan mengenai pengeluaran zakat di atas muncul pada tahun ke-9 Hijrah ketika dasar Islam telah kokoh, wilayah negara berekspansi dengan cepat dan orang berbondong-bondong masuk Islam. Peraturan yang disusun meliputi sistem pengumpulan zakat, barang-barang yang dikenai zakat, batas-batas zakat dan tingkat presentase zakat untuk barang yang berbeda-beda. Para pengumpul zakat bukanlah pekerjaan yang memerlukan waktu dan para pegawainya tidak diberikan gaji resmi, tetapi mereka mendapatkan bayaran dari dana zakat (Sudarsono, 2004 : 234).

Zakat dan ushr sebagai pendapatan utama bagi negara di masa Rasulullah SAW. Keduanya berbeda dengan pajak dan tidak diperlakukan seperti pajak. Zakat dan ushr merupakan kewajiban agama dan termasuk salah satu pilar Islam. Di masa pemerintahan Abu Bakar, masalah keakuratan perhitungan zakat sangat diperhatikan. Bahkan Abu Bakar mengambil langkah tegas untuk mengumpulkan zakat dari semua umat Islam. Masa Umar bin Khattab memosisikan zakat sebagai sumber pendapatan utama negara Islam begitu juga masa Utsman bin Affan (Bank Indonesia, 2016 : 65).

Pelaksanaan pemungutan zakat di masa pemerintahan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin menjadi bukti arti penting zakat bagi pembangunan negara. Sehingga sebenarnya tidak beralasan bagi sebagian pendapat yang meragukan keefektifan zakat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Usaha untuk mengoptimalkan konsep zakat ini telah lama dilakukan di negeri kita. Namun bersamaan dengan hal tersebut, banyak juga alasan sebagian masyarakat untuk menolak urgensi dalam melegalsasikan peraturan zakat. Pasca jatuhnya pemerintah Habibie dan didukung sejumlah tokoh masyarakat dibentuk tim untuk membuat UU Pengelolaan zakat sehingga lahir Undang-undang (UU) No. 38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dan telah direvisi menjadi UU No. 23 Tahun 2011.

3. Kedudukan Hukum Zakat

Gerakan kesadaran membayar zakat oleh elemen masyarakat perlu didukung. Hal ini perlu diiringi dengan tindakan riil dari segenap masyarakat untuk saling memperingatkan dan menasihati arti penting zakat bagi keselarasan hidup. Dukungan riil pemerintah pun perlu sebagai justifikasi penerapan Undang-Undang (UU) No. 23 Tahun 2011 tentang ketentuan pengelolaan zakat. Secara implisit UU menyatakan peran substantif pemerintah dalam mengelola zakat.

4. Lembaga Pengelola Zakat

Dalam al Qur'an disebutkan bahwa orang yang berhak dan berwenang untuk mengelola zakat adalah petugas khusus yang ditunjuk oleh pemerintah atau penguasa dan negara atau bahkan pemerintah bertanggung jawab penuh atas pengumpulan, pendayagunaan dan pendistribusian hingga sampai kepada menentukan mustahiq (orang yang berhak menerima zakat) (Rahman, 1995 : 261).¹ Salah satu golongan yang berhak menerima zakat adalah 'amil (pengurus zakat). Imam Qurthubi ketika menafsirkan QS. At Taubah ayat 60 berpendapat bahwa 'amil adalah orang-orang yang diutus atau ditugaskan oleh pemerintah dengan tugas utama mencatat, mengambil, menulis dan menghitung zakat untuk kemudian didistribusikan kepada orang yang berhak menerima zakat (Al Qurthubi, 1993 : 112).

Di samping itu Rasulullah SAW pernah mengutus Mu'az dan Ali bin Abi Thalib ke Yaman untuk memungut zakat (Al Qurthubi, 1993 : 112). Rasulullah juga pernah mengutus Lutbiah, Ibnu Sa'di, Abu Mas'ud, Abu Jahm bin Huzaifah, Qais bin Sa'ad, Wahid bin Uqbah sebagai petugas zakat. Demikian pula Khulafaurrasyidin melakukan hal yang sama, yaitu mengutus orang-orang yang bertugas untuk mengatur zakat baik mengumpulkan maupun mendistribusikan (Hafidhuddin, 2002 : 125). Supaya zakat dapat terselenggara dengan baik, maka negara atau pemerintah bertanggung jawab untuk membentuk petugas zakat maupun lembaga zakat yang teratur dan berkesinambungan. Negara berkewajiban mengatur dan mengangkat orang-orang yang secara khusus menangani masalah zakat meliputi petugas pengumpul zakat, penyimpan, penulis, penghitung, pembagi zakat dan sebagainya. Petugas yang dikenal dengan amil

¹ Mengenai hal ini didasarkan pada firman Allah dalam QS. At Taubah : 60 yang artinya : *“Sesungguhnya zakat itu adalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para muallaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berutang, untuk jalan Allah, dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai ketetapan yang diwajibkan Allah. Dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.”*

zakat ini akan bertugas mensensus para muzakki (orang yang wajib berzakat), macam harta yang mereka miliki dan berapa besar zakatnya, menagih para wajib zakat, kemudian menyimpan dan menjaganya untuk selanjutnya diserahkan kepada petugas distribusi zakat untuk dibagikan kepada mereka yang berhak menerimanya.

Dalam UU No. 23 Tahun 2011 dikatakan bahwa Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang diakui oleh pemerintah hanya 2 (dua) saja, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZ adalah organisasi yang dibentuk pemerintah sedangkan LAZ adalah organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat.

Badan Amil Zakat (BAZ) adalah organisasi resmi pengelola zakat yang dibentuk pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Kepengurusan BAZ ini terdiri dari unsur masyarakat yang meliputi unsur ulama, kaum cendekia, tokoh masyarakat, tenaga profesional dan wakil pemerintah dengan tugas mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama² serta dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab penuh kepada pemerintah sesuai dengan tingkatannya (UU No 23 Tahun 2011). Semua lembaga BAZ yang dibentuk harus memiliki Dewan Pertimbangan, Komisi Pengawas dan Badan Pelaksana.

Selain Badan Amil Zakat (BAZ), lembaga pengumpul zakat yang resmi diakui oleh pemerintah adalah Lembaga Amil Zakat (LAZ). LAZ adalah institusi pengelola zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, sosial dan kemasyarakatan umat Islam.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) mempunyai tugas pokok yang sama dengan tugas BZA yaitu mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan

ketentuan agama. LAZ hanya mempunyai dua tingkatan saja yaitu tingkat pusat dan tingkat daerah/propinsi.

Organisasi pengelola zakat apapun bentuk dan posisinya secara umum mempunyai dua fungsi yakni : *pertama*, sebagai perantara keuangan dimana amil berperan menghubungkan antara pihak *Muzakki* dengan *Mustahiq*. Sebagai perantara keuangan amil dituntut menerapkan azas trust (kepercayaan). Sebagaimana layaknya lembaga keuangan yang lain, azas kepercayaan menjadi syarat mutlak yang harus dibangun. Setiap amil dituntut mampu menunjukkan keunggulannya masing-masing sampai terlihat jelas positioning organisasi, sehingga masyarakat dapat memilihnya. Tanpa adanya positioning maka kedudukan akan sulit untuk berkembang. *Kedua*, pemberdayaan yang berupaya mewujudkan misi pembentukan amil, yakni bagaimana masyarakat *Muzakki* menjadi lebih berkah rezekinya dan ketentraman kehidupannya menjadi terjamin di satu sisi dan masyarakat *Mustahiq* tidak selamanya tergantung dengan pemberian bahkan dalam jangka panjang diharapkan dapat berubah menjadi *Muzakki* baru.

5. Konsep Amil

Amil diartikan sebagai sekelompok orang yang ditugaskan oleh pemerintah untuk mengumpulkan zakat dari muzakki, menjaga dan menyalurkannya (Qudamah, 2004 : 91). Al Suyuti menyatakan amil adalah mereka yang melakukan kegiatan mengurus zakat mulai dari mengumpulkan, menjaga, menghitung dan mendistribusikan kepada mustahiq (as-Suyuthi, 1990 : 786). Qardhawi menggambarkan posisi amil seperti hati di dalam tubuh manusia, jika hati itu bagus maka bagus seluruh tubuh manusia dan begitu pula sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa amil memiliki posisi strategis dan penentu dalam meningkatkan zakat (Al Qardhawi, 1973 : 580).

Menurut Qardhawi ada dua tugas amil, yaitu mengumpulkan dan mendistribusikan zakat. Untuk melaksanakan tugas ini amil harus memiliki pengetahuan tentang hukum Islam dan keahlian dalam mengelola zakat (Shihab, 1992 : 328). Untuk mengelola zakat dengan baik, amil haruslah memiliki kemampuan dan amanah. Sahal Mahfudh mensyaratkan bahwa amil haruslah orang yang ahli, berdedikasi, jujur, dapat dipercaya dan mampu untuk mengatasi permasalahan zakat yang berhubungan dengan muzakki, nisab, haul dan mustahiq (Mahfudh, 1994 : 151). Adnan bahwa amil profesional harus mengetahui fiqh zakat, ilmu manajemen, memahami akuntansi, bekerja full time dan menjadi anggota asosiasi amil (Adnan, 2017 : 71-79).

Untuk mencapai tujuan terlaksananya zakat, orang-orang yang ditunjuk untuk mengurus masalah zakat (amil) harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :

1. Muslim (Laki-laki ataupun perempuan);
2. Sehat dan dewasa
3. Amanah, dapat dipercaya;
4. Memiliki pengetahuan yang lengkap dan memahami fikih, aturan dan peraturan zakat;
5. Efisien dan memiliki kemampuan untuk bekerja pada target zakat;
6. Memiliki independensi (Bank Indonesia, 2016 : 147).

Pada dasarnya di dalam menangani ZIS dengan baik sangat dibutuhkan organisasi atau lembaga maupun petugas administrasi yang profesional. Untuk itu tentunya sangat dibutuhkan konsep administrasi atau manajemen yang profesional agar tercapai pengelolaan zakat secara efektif dan optimal.

B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang sangat besar, karena kekayaan alam tidak akan berguna bila tidak dieksploitasi manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi (Suripto, 2012 : 241). Dalam pengelolaan SDM inilah kemudian melahirkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005 : 10). Manajemen sumber daya manusia juga diartikan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001 : 4). Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Suripto, 2012 : 239). Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga dapat mempermudah mencapai suatu tujuan bersama.

Tujuan MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Gomes, 2003 : 3).

2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses adalah metode atau cara sistematis dalam melakukan atau menangani suatu kegiatan (Wijayanto, 2012 : 9). Untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial, perusahaan harus melakukan serangkaian proses manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari tahap perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan awal yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Perencanaan yang kurang baik sama saja dengan kegagalan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses di mana manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang-orang yang tepat di tempat serta waktu yang juga tepat (Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 268). Melalui perencanaan, organisasi bisa menghindarkan diri dari kekurangan dan kelebihan personel yang mendadak.

b. Rekrutmen

Setelah perusahaan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memperkirakan suplai tenaga kerja, dan melakukan analisis jabatan, maka proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah rekrutmen tenaga kerja, yaitu suatu proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada (Solihin, 2009 : 106).

c. Seleksi

Setelah memiliki sejumlah kandidat, langkah selanjutnya dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut (Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 271). Proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi (Sunyoto, 2008 : 48).

d. Perjanjian Kerja

Setelah proses seleksi, tahap berikutnya yaitu masuk dalam proses perikatan yang dilakukan melalui perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Perjanjian kerja sebagai sarana awal hubungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Oleh karena itu harus diatur dan perlu adanya suatu ikatan antara pekerja dan majikan.

e. Orientasi dan Penempatan

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang meminta berhenti adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan, yang juga dikenal luas sebagai program orientasi. Ada dua jenis orientasi, yaitu orientasi unit kerja dan orientasi organisasi. Orientasi unit kerja memperkenalkan karyawan dengan sasaran-sasaran dari unit kerja, menjelaskan bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada pencapaian sasaran unit kerja, dan meliputi pengenalan karyawan baru tersebut dengan rekan kerjanya. Sedangkan orientasi organisasi menginformasikan karyawan baru tentang sasaran perusahaan, riwayatnya, filosofinya, prosedurnya, dan peraturannya ((Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 275). Adapun penempatan karyawan

baru merupakan serah terima karyawan baru kepada unit kerja yang membutuhkan dan kepada pimpinan langsung (Wijayanto, 2012 : 256). Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

f. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian (*skill*) dan kemampuan (*abilities*) untuk mengerjakan tugas saat ini dan membantu tenaga kerja untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan. Sedangkan pengembangan lebih ditujukan untuk meningkatkan keahlian konseptual dan pengembangan pribadi yang dibutuhkan manajer untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang (Solihin, 2009 : 110).

g. Penilaian Kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian kinerja di antaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya (Wijayanto, 2012 : 259).

h. Kompensasi/imbalan jasa

Kompensasi/imbalan jasa adalah bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi

karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Notoatmodjo (2002: 143), Kompensasi diberikan dengan tujuan antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi sedangkan kompensasi non-finansial berupa pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2001: 16).

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) arti kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai 4 oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

i. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sering pula disebut dengan *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2005 : 209).

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Ada enam unsur di dalam manajemen, yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines* dan *Market*. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia (Sukirno, 2011 : 173). Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sukirno, 2011 : 173).

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2009 : 4). Dengan demikian, manajemen sumber daya insani diartikan sebagai suatu perencanaan yang matang dalam

mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (*sustainable*) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial (Hasan dan Muhammad, 2016 : 31).

Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan. Manajemen sumber daya insani menjadikan manusia sebagai makhluk *homo Islamicus* yang berarti tujuan manajemen sumberdaya insani harus dapat mengakomodasi tujuan hidup manusia yang senantiasa menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas hidupnya.

4. Empat Pijakan Dasar dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Jusmaliani menyatakan ada empat pijakan dasar dalam manajemen sumber daya insani dalam Islam (Jusmaliani, 2011 : 14), yaitu :

a. Abdullah dan Khalifah

Manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan ke muka bumi dengan dua tugas utama, yaitu sebagai *abdullah* (hamba Allah) untuk beribadah dan mengabdikan kepada-Nya dan sebagai *khalifah* yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Tugas sebagai *abdullah* berimplikasi dan memberi kesadaran bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridho-Nya. Hal ini juga berlaku pula ketika dia diserahi beban amanah untuk mengelola sumber daya insani, Islam selalu mengajarkan pemeluknya agar selalu menjadi yang terbaik dan

memberikan manfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber daya insani yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut (Jusmaliani, 2011 : 15).

Dalam Islam setiap manusia adalah khalifah yang memegang amanah di muka bumi. Kesadaran bahwa manusia adalah khalifah ibarat dua sisi mata uang dengan kesadaran sebagai abdullah, dimana khalifah dibebani amanah. Memikul amanah itulah yang harus disadari setiap manusia di dunia. Ketika manusia menyadarinya maka akan ada segenap usaha untuk menjalaninya secara total karena amanah yang dipikul akan dipertanggung jawabkan di hari akhir kelak.

b. Konsep Adil

Keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dapat dipahami sebagai moderat yaitu sikap pertengahan dan seimbang. Keseimbangan ini antara hak dan kewajiban. Keadilan juga berarti suatu tindakan yang tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang (Jusmaliani, 2011 : 18).

Allah menciptakan dan mengelola alam ini dengan keadilan sebagai sunnatullah, maka Allah pun menerapkan prinsip keadilan pada kehidupan manusia. Hukum sunnatullah itu bersifat pasti dan tidak bisa diganti, oleh karena itu siapapun yang berlaku adil maka akan mendapatkan kehidupan yang harmonis, sebaliknya siapapun yang menyimpang dari prinsip keadilan akan mendapatkan ketidakharmonisan.

Dalam manajemen sumber daya insani, tanggung jawab seorang manajer untuk selalu berpegang pada prinsip keadilan karena keadilan adalah salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri setiap manajer. Penegakkan keadilan dalam Islam harus dilandasi oleh rasa persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*) di antara semua manusia (Muhammad, 2008 : 148).

c. Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dapat dipastikan bahwa tujuannya tidak sama dengan organisasi, bahkan mungkin tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi perusahaan biasanya didorong oleh hasrat untuk mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya tujuan individu dan tujuan organisasi/perusahaan harus sejalan, jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut.

Dalam Islam, tujuan hidup setiap manusia adalah untuk mendapatkan ridho Allah SWT, apapun jabatan dan profesi yang dipegangnya. Gambaran yang merupakan perpaduan tujuan organisasi dan tujuan individu dalam tabel berikut:

Tabel 1

TUJUAN	ORGANISASI PERUSAHAAN	INDIVIDU (SUMBER DAYA INSANI)
Jangka Panjang	Survival	Allah/Bahagia dunia akhirat
Jangka Menengah	Kepuasan karyawan dan kemampuan adaptasi	Allah, kecukupan materi, simpanan dan karier
Jangka Pendek	Laba, produksi, efisiensi	Allah, kecukupan materi

Sumber : Jusmaliani (2012 : 20)

Proses untuk menyamakan atau membuat kedua tujuan ini sejalan, dimulai sejak awal karyawan bergabung ke dalam organisasi. Lambat laun tujuan yang mungkin awalnya berseberangan, diupayakan saling mendekati melalui program sosialisasi, pelatihan, promosi dan lain sebagainya hingga pada akhirnya manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang *survival* dan *sustainable*.

d. Acuan dalam mengelola Sumber Daya Insani : Karakter Rasulullah

Dalam mengelola sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) yang mendukung keberhasilan (Antonio, 2012 : 62). Hal ini senada dengan pendapat Fauzia dan Riyadi bahwa Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani (Antonio, 2012 : 62). Sifat-sifat tersebut adalah :

- 1). *Shiddiq* (benar dan jujur). Ini berarti, seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan perusahaan yang bersifat strategis. Sebagai pemimpin perusahaan, ia selalu jujur

kepada semua pihak (pemegang saham, customer/nasabah, competitor/pesaing maupun kepada karyawan sendiri, sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran. Begitu juga seorang marketing, ia akan senantiasa *shiddiq* dalam berhubungan dengan pelanggan, bertransaksi dengan nasabah, membuat perjanjian dengan mitra bisnis serata memberikan informasi yang jujur terhadap produknya. Sifat *shiddiq* ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan bisnis dan hal ini akan mempengaruhi lingkungan bisnis, sehingga kekotoran, kedzaliman, kemunafikan, penipuan dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat *shiddiq* dalam diri setiap pelaku bisnis.

- 2). *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab). *Amanah* bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Secara umum amanah dari Allah SWT kepada manusia ada dua, yaitu ibadah dan khalifah. Dalam kehidupan, seorang muslim harus melaksanakan segala perintah Allah dan meninggalkan segala larangan-Nya (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 102). Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. *Amanah* juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pebisnis harus memiliki sifat *amanah*. Konsekuensi *amanah* adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak.
- 3). *Fathanah* (cerdas). *Fathanah* bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas). Dalam bisnis, pekerja yang dipilih harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja

baru dan lain sebagainya. Kecerdasan membuat pekerja cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam persaingan. Tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru (Jusmaliani, 2011 : 23).

- 4). *Tabligh* (transparan), Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Seorang pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan mitra kerjanya yang lain. Dalam komunikasi diketahui pula cara-cara tertentu dan momen-momen tertentu yang baik untuk menyampaikan hal-hal spesifik. Termasuk kemampuan berkomunikasi dalam menyampaikan putusan yang merugikan karyawan seperti pemecatan (Jusmaliani, 2011 : 24).

5. Pembinaan Sumber Daya Insani dalam Islam

Untuk dapat mencapai tujuan terbentuknya karakter sumber daya insani yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat mulia, maka manajemen sumber daya insani merupakan bagian integral dari sebuah proses pembinaan menyeluruh yang menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan guna memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul amal* (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 212). Ketiga hal di atas merupakan ciri profesionalisme dalam Islam yang dijabarkan sebagai berikut : (1) *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) *Himmatul-'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; (3) *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya (Norvadewi, 2014 : 179, Yusanto dan Muhammad

Karebet Widjajakusuma, 2002 : 104). Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 203).

Dalam mewujudkan tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan profesionalisme *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktivitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Hasil usaha yang diperoleh seseorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang paling mulia; (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*). Motivasi ini penting bagi setiap diri pebisnis agar mampu membentuk mental *entrepreneurship* dalam pengelolaannya. Dorongan motivasi yang berlandaskan iman kepada Allah SWT, maka pebisnis selalu optimis dalam usahanya dan membentuk pribadi yang bersyukur atas setiap rezeki yang diberikan serta (3) *amanah* yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Realita yang terlihat sekarang ini adalah banyak orang mempunyai etos kerja yang tinggi, tapi tidak mempunyai *amanah* sehingga mempergunakan keahliannya dalam hal kejahatan. Oleh karena itu, sifat amanah sangat penting dimiliki oleh pebisnis muslim. Jika sikap ini sudah dimiliki oleh pebisnis, maka ia selalu menyadari bahwa apa pun aktivitas yang dilakukan akan diketahui oleh Allah SWT (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 104).

Pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek : pertama, *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam. Kedua, *skill* atau keahlian dan keterampilan. Ketiga, Kepemimpinan dan kerja sama timnya.

a. Pembinaan Syakhshiyah Islamiyah

Syakhshiyah Islamiyah atau kepribadian Islam adalah perpaduan antara *aqliyah Islamiyah* (cara berpikir Islami) dan *nafsiyah Islamiyah* (sikap jiwa Islami). *Aqliyah Islamiyah* adalah berpikir dengan asas Islam atau berpikir dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala pemikiran tentang kehidupan. *Nafsiyah Islamiyah* adalah sikap jiwa yang menjadikan segala kecenderungan berpedoman pada asas Islam, atau sikap jiwa dengan menjadikan Islam sebagai tolok ukur perbuatan.

b. Pembinaan Keahlian dan Keterampilan

Pembinaan keahlian dan keterampilan dilaksanakan sebagai proses yang berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis sedangkan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 214).

c. Pembinaan Kepemimpinan

Kepemimpinan selalu terkait erat dengan tanggung jawab. Tanggung jawab tersebut didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin. Ketiganya, baik tanggung jawab, kewenangan maupun hak pengambilan keputusan merupakan tiga unsur kepemimpinan yang diamanatkan

secara mandiri kepada seorang pemimpin. Maka sudah sewajarnya bila seorang pemimpin-dalam level manajemen apapun- bertugas untuk memotivasi, mendorong, memberi keyakinan, serta memfasilitasi kepada orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 214).

C. Profesionalisme Dalam Islam

1. Pengertian dan Konsep Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mengandung arti ‘berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya’ (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 197 : 789). Kata profesional diartikan pula sebagai suatu pekerjaan yang dilaksanakan secara penuh (*full-time*) (Rahardjo, 1999 : 294). Profesional juga diartikan bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 63).

Dalam terminologi Islam, kata profesional disamakan dengan *itqân*. *Itqân* berarti *doing at the best possible quality*. Bekerja secara *itqân* artinya mencurahkan pikiran terbaik, fokus terbaik, koordinasi terbaik, semangat terbaik dan dengan bahan baku terbaik (Antonio, 2012 : 55). *Itqân* juga memiliki makna profesionalisme dan spesialisasi.

Dalam dunia kerja, orang yang bekerja pada profesi tertentu disebut profesional. Oleh karena itu, seorang profesional menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap lebih dibanding pekerja lainnya. Seorang dikatakan profesional jika ia mahir dalam bidang pekerjaannya. Jika orang mengatakan bahwa pekerjaan seseorang itu dilakukan tanpa keahlian atau tidak bersungguh-sungguh maka pekerjaan itu disebut juga “tidak profesional” (Rahardjo, 1999 : 294).

Dalam hadits Rasulullah digambarkan bahwa Allah menyukai seorang hamba yang melakukan sesuatu secara *itqân* atau memberikan kualitas terbaik :

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Sesungguhnya Allah telah mewajibkan supaya selalu bersikap baik terhadap setiap sesuatu (HR. Muslim)(Muslim, 1992).

إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِقِنَهُ

Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqân (profesional) dalam pekerjaannya” (HR Baihaqi)(Muslim, 1992).

Berdasarkan hadist di atas, semakin menjelaskan kepada kita, bahwa Islam adalah agama yang meletakkan dan menekankan nilai-nilai profesionalitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh umatnya. Profesional juga merupakan ciri implementasi dari tingkatan seseorang yang mencapai tingkatan ihsân, yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada iman dan Islam. Sebagai konsekwensi iman, seorang mukmin tidak merasa cukup hanya dengan melakukan pekerjaan sekedarnya saja, tetapi ia akan melakukannya secara profesional dan sungguh-sungguh, mengerahkan segala kemampuannya untuk kebaikan dan akurasi pekerjaannya (Qardhawi, 2004 :165). Ihsan dalam bekerja merupakan suatu yang diwajibkan bagi setiap muslim.

Bahkan dalam Islam, orang yang melakukan suatu pekerjaan sangatlah dituntut untuk berlaku sesuai pada profesinya masing-masing (profesional) dan peringatan keras bagi mereka yang tidak mengindahkan himbauan ini. Sebagaimana sabda Rasulullah dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari :

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Rasulullah SAW bersabda : “Jika sebuah urusan diberikan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR Bukhari) (Bukhari, 1992 : 57).

Sifat profesionalisme dalam Islam ini digambarkan dalam Alquran surat al-Israa’ ayat 84 :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Hal ini berarti bahwa seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal dan terbaik (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 63).

Inti profesionalisme dalam Islam setidaknya dicirikan oleh tiga hal, yaitu:

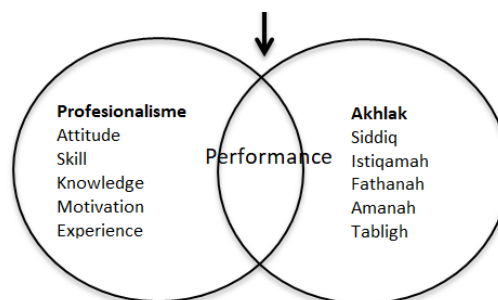
- a. *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan;
- b. *Himmatul-'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi;
- c. *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 214).

Dalam mewujudkan profesionalisme sebagaimana yang dicirikan dalam tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan profesionalisme *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktivitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Hasil usaha yang yang diperoleh seseorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang paling mulia; (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*). Motivasi ini penting bagi setiap diri pebisnis agar mampu membentuk mental *entrepreneurship* dalam pengelolaannya. Dorongan motivasi yang berlandaskan iman kepada Allah SWT, maka pebisnis selalu optimis dalam usahanya dan membentuk pribadi yang bersyukur atas setiap rezeki yang diberikan serta (3) *amanah* yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Realita yang terlihat sekarang ini adalah banyak orang mempunyai etos kerja yang tinggi, tapi tidak mempunyai amanah sehingga mempergunakan keahliannya dalam hal kejahatan. Oleh karena itu, sifat amanah sangat penting dimiliki oleh pebisnis muslim. Jika sikap ini sudah dimiliki oleh pebisnis, maka ia selalu menyadari bahwa apa pun aktivitas yang dilakukan akan diketahui oleh Allah SWT (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 104).

2. Ciri Muslim Profesional

Untuk dapat mewujudkan seorang muslim yang profesional, kita senantiasa merujuk pada yang dicontohkan Rasulullah SAW dengan karakter yang ada pada diri beliau. Karakter ini mencakup sifat-sifat Nabi yang mulia, yaitu *siddîq, amânah* ,

fathânah dan tabligh (Antonio, 2012 : 62). Selain keempat sifat di atas Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menambahkan *istiqamah* sebagai karakter seorang pebisnis muslim (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 73). Hal ini senada dengan Toto Tasmara bahwa antara profesionalisme dan akhlak adalah dua hal yang bersinggungan. Penghayatan terhadap nilai/makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah. Garis singgung keduanya merupakan kinerja aktual atau *performance* yang harus dikembangkan sedemikian rupa, sehingga jaraknya semakin berhimpitan sebagaimana gambar di bawah ini (Tasmara, 2002 :167)



Kelima akhlak ini diuraikan sebagai berikut : **Pertama**, kejujuran (*siddîq*). Hal ini berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 73). Bersungguhsungguh bekerja merupakan ciri khas profesional. Namun apa artinya kesungguhan itu jika tidak dibarengi dengan sikap jujur. Kejujuran adalah modal sangat berharga bagi setiap manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas kehidupannya. Profesi apapun yang ditekuninya, seyogyanya sifat jujur senantiasa menghiasi dirinya. Al-Qur'an memuji orang-orang yang selalu berperilaku jujur.

قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Ini adalah hari yang bermanfaat bagi orang-orang yang jujur (disebabkan) kejujuran mereka. Bagi mereka surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Demikianlah karena Allah Ridha kepada mereka dan mereka pun ridha kepada-Nya. Dan itulah keberuntungan yang paling besar,” (QS. al-Mâidah: 119).

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 73).

Kedua amanah (al-amânah) atau dapat dipercaya. Amanah merupakan nilai sentral yang terkandung dalam etika profesi. Amanah mengandung beberapa pengertian :

1. Amanah mengandung arti ‘iman’, dan karena itu amanah adalah sikap orang percaya kepada Tuhan, kebenaran dan nilai-nilai yang baik, seperti kejujuran, keadilan, kebenaran, ketaatan dan sebagainya.
2. Amanah juga mengandung arti “dapat dipercaya” (*trust*) sehingga seorang yang memegang amanah adalah orang yang dapat dipercaya.
3. Amanah mengandung persyaratan “keahlian”, karena keahlian menjadi seseorang untuk dapat dipercaya dalam menunaikan suatu tugas.
4. Amanah adalah nilai yang hanya mengandung arti dalam konteks hubungan sosial. Amanah berkaitan dengan kewajiban kepada umum. Makin tinggi tanggung jawab suatu profesi kepada umum, makin berat amanah itu untuk dipikul (Rahardjo, 1999 : 299).

Salah satu komitmen penting yang harus kita bangun dalam karir hidup kita, adalah membangun kepercayaan orang lain. Nabi Muhammad SAW berhasil menuai

sukses, dalam sisi apapun, setelah beliau berhasil membangun kepercayaan orang lain terhadap dirinya. Komitmen dan kesuksesan hanya akan datang jika kita memiliki kredibilitas dan dipercaya. Dalam pandangan Islam, profesionalisme tak dapat dipisahkan dari amanah. Sebab, sifat inilah yang akan selalu membingkai profesionalitas pekerjaan kita agar tetap berada di jalur yang benar. Orang yang tidak amanah berarti tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. Rasulullah SAW menjelaskan dalam sebuah haditsnya : “*Apabila amanah telah disia-siakan, tunggulah saat kehancurannya,*” (HR Bukhari). Unsur profesionalisme dalam perspektif seorang muslim mencakup iman, dapat dipercaya, memerlukan keahlian dan mengandung tanggung jawab sosial. Kesemua unsur ini saling mendukung (Rahardjo, 1999 : 300). Konsekuensi amanat adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya baik sedikit ataupun banyak, tidak mengambil lebih banyak dari yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh, terlebih lagi dalam kerjasama ekonomi, nilai amanah ini adalah salah satu kunci keberhasilan kerjasama tersebut (Qardhawi, 2004 : 298).

Ketiga, cerdas dan bijaksana (*fathânah*). *Fathanah* berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 74). *Fathanah* bukan hanya sekedar bermakna cerdas tetapi juga visioner dan inovatif, tanggap menangkap peluang untuk maju serta menciptakan sesuatu yang tepat guna, efisien dan berdaya saing tinggi.

Keempat, keterbukaan dan transparansi (*tabligh*). Secara harfiah, *tabligh* bermakna menyampaikan sesuatu apa adanya, tanpa ditutup-tutupi. Dalam konteks bisnis, pemahaman *tabligh* bisa mencakup argumentasi dan komunikasi. Penjual hendaknya mampu mengkomunikasikan produknya dengan strategi yang tepat, baik media yang digunakan, segmentasi pasar, target daya beli dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pemasaran. Dengan sifat *tabligh*, seorang pebisnis diharapkan mampu menyampaikan keunggulan produk dengan menarik dan tepat sasaran tanpa meninggalkan kejujuran dan kebenaran serta mampu memberikan pemahaman tentang bisnis yang sesuai dengan nilai-nilai Islam (Antonio, 2012 : 67).

Kelima, *istiqamah* (kuat pendirian). Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh walaupun berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah (Tasmara, 2002 : 86). *Istiqamah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 73).

Jelasnya, untuk menjadi profesional, seorang muslim hendaknya mempunyai lima karakter sebagaimana disebutkan diatas. Kelima sifat itu merupakan sifat utama pribadi Rasulullah SAW, yang juga merupakan kunci penting untuk memenangkan persaingan, khususnya di era perdagangan global. Selain dari terpenuhinya kelima nilai inti tersebut, seorang profesional muslim hendaknya juga mempertahankan tujuan inti. Tujuan intinya hanyalah mengabdikan diri pada Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam QS. adz-Dzariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan tidak Aku ciptakan golongan jin dan manusia selain untuk mengabdikan kepada-Ku,”

Hal ini senada dengan Adnan, bahwa ciri profesionalisme adalah kompeten, komitmen secara penuh, menjadi anggota organisasi profesi, komitmen untuk meningkatkan kemampuan melalui program pendidikan dalam pelatihan yang berkelanjutan, komitmen untuk selalu mematuhi kode etik profesi, mendapatkan kompensasi yang sesuai. Ciri-ciri di atas dipercaya dapat melahirkan seseorang yang profesional (Adnan, 2017 : 71-79)

3. Amil Profesional

Profesional amil diartikan sebagai komitmen seorang amil pada profesi amilnya. Komitmen ini bermakna bahwa seorang amil tidak hanya bangga dengan profesinya, namun juga harus didukung dengan usaha untuk memperbaiki diri secara terus menerus, meningkatkan kompetensi dan mengembangkan kemampuan agar menjadi seorang amil yang memahami tugasnya.

Dari pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa seorang amil yang memiliki kompetensi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk menjadi amil yang profesional. Seorang amil profesional setidaknya memiliki ciri-ciri sebagaimana berikut : pertama, adanya keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati sosok amil ideal. Kedua, berusaha meningkatkan dan memelihara kepribadian sebagai profesi amil. Ketiga, memiliki keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan dalam mengembangkan profesionalisme yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya, dan keempat, mengejar kualitas dan cita-cita dalam kerangka profesionalisme seorang amil.

Profesionalisme yang baik harus bisa dibuktikan, bukan hanya dalam ucapan semata. Gambaran dari perilaku professional berwujud dalam berbagai cara, misalnya penampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, sikap tubuh/badan, perilaku sehari-hari, hubungan dengan sesama serta aktivitas kehidupan lainnya.

Profesionalisme amil menekankan pada penguasaan ilmu mengenai zakat, infaq dan sedekah serta pengetahuan tentang manajemen pengelolaan ZIS beserta strategi penerapannya. Profesionalisme amil tidak hanya sekedar pengetahuan syariah tentang ZIS saja melainkan juga dalam kaitannya dengan manajemen pengelolaan untuk pengembangan profesionalisme. Amil diharapkan dapat berkembang lebih dari seorang teknisi yang hanya memiliki standar keterampilan yang dimiliki.

Untuk dapat melahirkan seorang amil yang professional setidaknya dipersyaratkan agar amil mempunyai : pertama, dasar pengetahuan dan pemahaman syariah mengenai ZIS termasuk di dalamnya hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan riset dan kajian serta pengembangan organisasi ke depan.

Amil professional juga idealnya selain menguasai manajemen ZIS juga menguasai soal-soal tentang berbagai aturan pengelolaan ZIS serta sejumlah keterampilan teknis lainnya dalam mengelola zakat. Seorang amil juga dituntut untuk memiliki sikap sebagai seorang amil zakat sejati. Mampu memegang teguh amanah yang diemban dan bersungguh-sungguh bekerja dalam koridor aturan yang ada, baik koridor syar'I maupun koridor aturan regulasi lainnya. Seorang amil yang profesional harus bekerja sepenuh hati dan sepenuh waktu (*all out*), kreatif dan inovatif.

Dalam perspektif organisasi, sebuah Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang professional dituntut untuk : pertama, memiliki kompetensi forma;; kedua, mampu menyediakan laporan keuangan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi lembaga; ketiga bersifat terbuka dalam pengelolaan serta dengan menyertakan semua unsur dalam

pengambilan keputusan dan proses pelaksanaan kegiatan; keempat memiliki para pakar di bidangnya seperti : ahli syariah, ahli manajemen, ahli ekonomi dan lain sebagainya; kelima, semua pengurus memiliki komitmen tinggi menekuni pekerjaan dan patuh pada etika profesi; dan keenam, memiliki program beragam yang memiliki manfaat besar bagi para mustahiq dan lebih mengutamakan program pemberdayaan (produktif) (Sudiana, Mei 2017).

Hal ini berarti bahwa dari sisi personal amil maupun kelembagaan sejatinya amil harus bekerja profesional dan mengikuti seluruh kaidah amil dalam tata kelola organisasi zakat di Indonesia. Dalam konteks profesional ini, Rasulullah SAW bersabda : *“Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqan (professional) dalam pekerjaannya”* (HR. Baihaqi).

D. Kajian Pustaka

Azman Ab Rahman dkk, meneliti mengenai pengelolaan zakat di 14 negara bagian Malaysia dan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada kursus dan pelatihan yang spesifik bagi para amil zakat, sehingga disimpulkan bahwa sangat penting untuk meningkatkan peran amil zakat melalui kursus dan pelatihan yang efektif. Untuk melahirkan amil yang profesional. Azman dkk mengembangkan sebuah model terpadu bagi amil zakat di Malaysia melalui sertifikasi amil profesional menggunakan 10 modul pembelajaran untuk meningkatkan integritas dan keahlian amil dari berbagai aspek seperti komunikasi, dakwah dan kepemimpinan (Rahman, 2016 : 131-141).

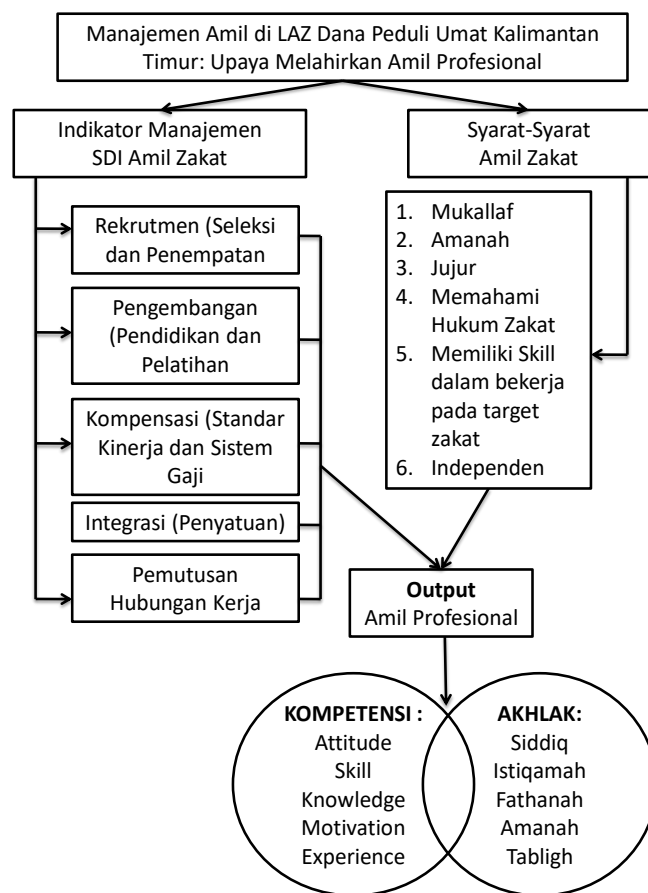
Muhammad Hasbi Zaenal, dkk menjelaskan secara detail mengenai konsep amil yang meliputi peran amil, kewajiban dan tanggung jawab amil serta hak-hak sebagai seorang amil. Mereka menyimpulkan bahwa peran amil bukanlah tugas individu namun

menjadi tugas pemerintahan secara kolektif dalam mengelola zakat. Tata kelola lembaga zakat yang baik akan meningkatkan dan memberdayakan pengumpulan dan distribusi zakat (Zaenal dkk, 2016). Sedangkan Akhyar Adnan mendiskusikan mengenai kebutuhan untuk melahirkan amil yang profesional dalam rangka meningkatkan pengembangan zakat di masa depan. Hal ini dilandasi karena potensi zakat Indonesia yang sangat besar ini belum tergalang dengan baik sehingga dana zakat yang bisa terkumpul sangat kecil, padahal terjadi peningkatan yang signifikan jumlah lembaga zakat di Indonesia. Ada berbagai faktor yang berkontribusi dalam pengembangan zakat, salah satunya adalah keberadaan dan peran amil yang sangat penting. Sehingga perlu perhatian lebih terhadap amil untuk keberhasilan pengelolaan zakat. Untuk mewujudkan hal ini, maka kebutuhan akan mendirikan lembaga amil zakat profesional, secara lokal, nasional maupun global menjadi penting untuk mendukung praktik pengelolaan zakat (Adnan, 2017 : 71-79).

Sedangkan Moch. Chotib dkk, memfokuskan penelitian pada implementasi good amil governance di Lembaga Amil Zakat di Kabupaten Jember. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan kelima prinsip dalam tata kelola amil yang baik di Lembaga Amil Zakat di Kabupaten Jember telah dilakukan, tetapi masih belum optimalnya dikarenakan beberapa faktor, yaitu Tata kelola Lembaga Amil Zakat belum sepenuhnya profesional dalam manajemennya, kurangnya kuantitas dan kualitas amil zakat, dan kurangnya dukungan masyarakat (*local wisdom*) yang cenderung menyalurkan zakat ke masjid dan tokoh agama pribadi. Ketiga faktor di atas membantah pendapat Badan Amil Zakat Nasional yang menyatakan bahwa good amil governance akan terwujud ketika ada aspek transparansi, akuntabilitas, kepatuhan, keadilan, manfaat dan syariah yang dilakukan. Masih ada sesuatu yang lain, yang cukup penting di Kabupaten Jember bahwa kurangnya dukungan publik, terutama komunitas muslim di pedesaan

(*local wisdom*), sehingga penelitian ini memberikan temuan baru bahwa penerapan tata kelola amil yang baik di Lembaga Amil Zakat akan terwujud ketika prinsip transparansi, akuntabilitas, kepatuhan, keadilan, manfaat, syariah dan kearifan lokal berjalan selaras dalam tata kelola Lembaga Amil Zakat (Chotib dkk, 2018 : 93-100).

E. Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang utuh (holistik), kompleks, dinamis dan penuh makna dan hubungan gejala bersifat interaktif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah dimana peneliti adalah elemen kunci. Teknik penelitian yang dipergunakan adalah teknik pengumpulan data secara gabungan/simulasi, analisis data bersifat *induktif/kualitatif* (Sugiyono, 2010 : 255).

Penelitian kualitatif menurut Moleong adalah :

Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara *holistic*, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan beberapa metode ilmiah (Moleong, 2010 : 49).

Penelitian ini hanya mendeskripsikan atau mengkonstruksi wawancara-wawancara mendalam terhadap subyek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi untuk melahirkan amil yang profesional.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur Pusat di Samarinda dan LAZ Dana Peduli Ummat Kabupaten/Kota yaitu Kota Samarinda, Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Balikpapan.

C. Nara Sumber dan Informan

Nara sumber dan Informan Peneliti bertindak sebagai instrumen dalam pengumpulan data yang dalam hal ini peneliti secara langsung datang dan mewawancarai Ketua Yayasan dan Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur yang tersebar di Samarinda, Kutai Kartanegara dan Balikpapan.

D. Sumber Data

Data primer diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan melalui wawancara kepada informan, yaitu manajemen LAZ Dana Peduli Ummat dan para amil. Dana sekunder yang diperoleh secara tidak langsung atau menggunakan data pendukung diantaranya konsep zakat, teori mengenai manajemen SDM, konsep amil dan profesional, hasil penelitian terdahulu, ayat Alquran dan hadis Nabi SAW, laporan dari LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur, monografi wilayah penelitian dan sebagainya didapatkan melalui dokumen penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Keterlibatan langsung peneliti merupakan faktor utama dalam keberhasilan penelitian kualitatif, mengingat peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi untuk melihat kesiapannya terjun meneliti di lapangan. Peneliti kualitatif sebagai human instrumen, berfungsi menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan

pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2010 :222). Berkaitan dengan hal tersebut maka pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi non partisipan (*non participation observation*) dimana periset hanya bertindak mengobservasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan kelompok yang diteliti, baik kehadirannya diketahui atau tidak serta dokumentasi dengan tujuan agar peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap berkaitan dengan tujuan penelitian.

F. Analisis Data

Teknik Analisis Data Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan, menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan agar dapat difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2010 : 244). Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil wawancara maupun observasi, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjabarkan secara jelas mengenai objek penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Setelah itu data dirangkum, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kemudian data disajikan sehingga memudahkan untuk merencanakan kerja selanjutnya. Langkah berikutnya data dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Untuk mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu sebagai pembanding. Pengecekan keabsahan data dilakukan karena

dikhawatirkan masih adanya kesalahan atau kekeliruan yang terlewat oleh penulis, dengan cara menulis kembali hasil wawancara setelah selesai melakukan wawancara secara langsung, ataupun mewawancarai ulang dari salah satu subjek penelitian untuk menambah data yang kurang bila diperlukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

1. Sejarah Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dana Peduli ummat adalah salah satu lembaga zakat swadaya masyarakat yang dibentuk oleh Yayasan Al-Ishlah di Samarinda pada tanggal 1 November 2001 dan merupakan LAZ pertama yang berdiri di Samarinda. Sebagai lembaga resmi maka LAZ Dana Peduli Ummat mendapat rekomendasi ijin operasional dari Departemen Agama Kota Samarinda pada tanggal 5 November 2001 dengan nomor Mq.1-2c/BA.03.2/0866/2001 sebagai payung hukum untuk beroperasi (Dokumen LAZ DPU Kaltim, 2017).

Dalam rangka pengembangan agar lebih bisa berperan dalam pengelolaan ZISWAF di Kalimantan Timur, pada tanggal 4 Juni 2007 LAZ Dana Peduli Ummat berubah menjadi Lembaga Amil Zakat skala provinsi dengan nama LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim. Perubahan ini dikukuhkan dengan akta notaris H. Muhammad Edward Agustian, SH Nomor 2 tanggal 13 Juli 2007. Status ini semakin diperkuat dengan keluarnya Surat Keputusan Kementerian Agama RI Dirjen BIMAS Islam Nomor DJ.III/515 Tahun 2016 sebagai legalitas bagi LAZ Dana Peduli Ummat dijadikan LAZ Skala Provinsi (Laporan Akhir Tahun LAZ DPU Kaltim, 2017).

LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim berkantor di Jl. Siradj Salman Komplek Ruko Grand Mahakam Blok C No. 3 Samarinda Kalimantan Timur. Seiring waktu LAZ Dana Peduli Ummat meluaskan jaringannya ke berbagai kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Selain kantor pusat di Samarinda, LAZ Dana Peduli Ummat memiliki kantor cabang

yaitu : Samarinda, Balikpapan, Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Paser, Penajam Paser Utara dan Berau (Sumadi, wawancara pribadi, 20 Juni 2019).

Berzakatlah Dilembaga Yang Resmi

Legalitas DPU Kaltim

- Surat Rekomendasi Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat No. 012/HVR/SDP/BAZNAS/V/2016
- Surat Keputusan Kementerian Agama Nomor DJ.III/515 Tahun 2016
- SK. Kementerian Keuangan RI Direktorat Jenderal Pajak "Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak" No. PER-11/PJ/2017
- Surat Keterangan Terdaftar Nomor 01-64-00/135/I-BKP/II/2016
- Surat Perubahan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia No. AHU-AH.01.06.0001174 Tahun 2016

Layanan Transfer mandiri syariah 041 0060 316 a.n. DPU Kaltim

Layanan Jemput Zakat Telp : (0541) 7773656 SMS : 0811 5900 333

Kantor Pusat LAZ DPU KALTIM:
Jl. Siradj Salman Ruko Grand Mutiara Blok C3
Kel. Teluk Lerong Ilir Kec. Samarinda Ulu,
Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Gambar 2

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

Sebagai sebuah organisasi resmi, LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur memiliki arah dan kebijakan serta program yang jelas, kesemuanya ini tertuang dalam visi, misi, tujuan dan motto lembaga berikut ini :

a. Visi

“Menjadi Organisasi pengelola Zakat, Infaq, Shadaqah yang Amanah, Profesional dan Terunggul dalam Pemberdayaan Ummat”.

b. Misi

- 1) Mengokohkan kualitas lembaga dalam melayani ummat melalui penerapan manajemen unggul
- 2) Membangun kepedulian ummat untuk pemberdayaan yang berkelanjutan.
- 3) Mendayagunakan donasi masyarakat secara tepat untuk membangun kemandirian ummat (Dokumen Laporan Akhir Tahun LAZ DPU Kaltim, 2017).

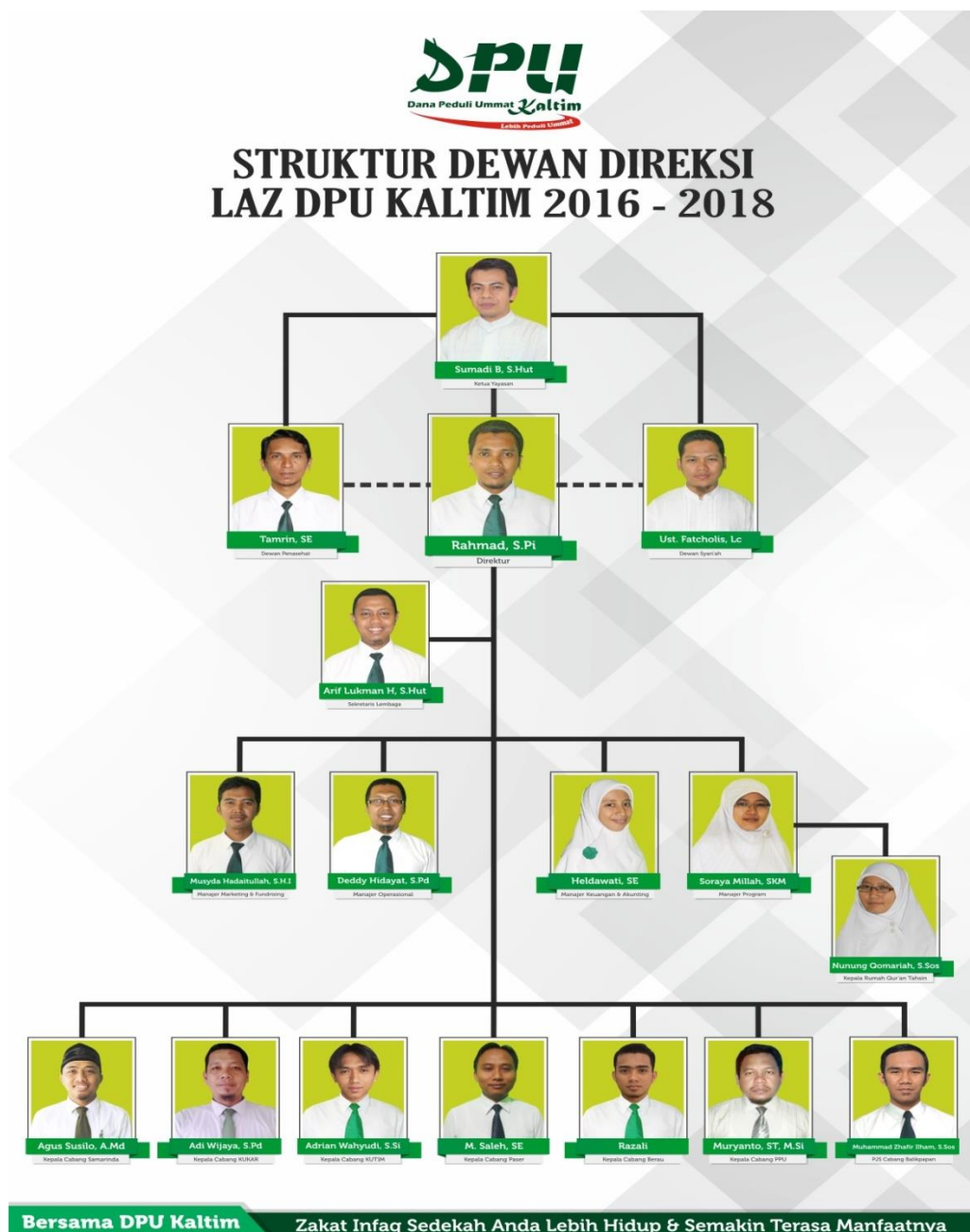
c. Tujuan

- 1) Melakukan kampanye penyadaran zakat kepada kaum muslimin di Kalimantan Timur
- 2) Menghimpun, mengelola dan mendayagunakan dana ZISWAF masyarakat Kalimantan Timur secara syar’i dan profesional.
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya ummat melalui pendayagunaan ZIS yang berkelanjutan.

d. Motto

“Bersama DPU Kaltim Zakat, Infaq dan Shadaqah Anda Lebih Hidup dan Lebih Terasa Manfaatnya”.

3. Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur



4. Jumlah Amil LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

Tabel 2

Jumlah Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim

No	Kabupaten/Kota	Jumlah	
		Amil	Relawan
1	Kantor Pusat Samarinda	26	
2	Kantor Cabang Samarinda	19	2
3	Kantor Cabang Balikpapan	5	1
4	Kantor Cabang Kutai Kartanegara	7	3
5	Kantor Cabang Kutai Timur	4	2
6	Kantor Cabang Paser	5	2
7	Kantor Cabang PPU	1	
8	Kantor Cabang Berau	4	1
	TOTAL	71	11

Sumber Data : Dokumen LAZ DPU Kaltim, 2019

Sumber Daya Manusia di LAZ DPU Kaltim ada dua kriteria, yaitu amil dan relawan. Amil adalah mereka yang memang bekerja fulltime sebagai amil sedangkan relawan adalah amil yang masih ada pekerjaan lain, misal sedang menyelesaikan tugas akhir/skripsi sehingga mereka disebut relawan (Novitasari, wawancara pribadi, 12 Juli 2019).

5. Layanan dan Program Kerja LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

a. Layanan Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

1) Layanan Jemput Sedekah

Layanan jemput zakat adalah layanan kemudahan yang diberikan kepada muzakki yang ingin menunaikan ZIS. Layanan ini berupa kedatangan amil ke rumah atau ke kantor muzakki dan sekaligus bersilaturahmi dengan muzakki.

2) Layanan Graha

Layanan graha adalah layanan di kantor LAZ Dana Peduli Ummat yang tersebar di kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Para donatur dipersilakan untuk mendatangi seluruh kantor cabang untuk menyampaikan ZIS mereka. Kantor ini buka setiap hari Senin-Jumat jam 08.00- 16.30 dan pada hari Sabtu jam 08.00-12.00.

3) Layanan Jemput Zakat

Layanan jemput zakat adalah layanan yang memudahkan donatur yang ingin menunaikan ZISnya, dimana para amil yang akan datang ke rumah atau kantor donatur. Layanan ini sangat membantu para donatur yang tidak memiliki waktu luang.

4) Layanan Gerai

Layanan gerai adalah layanan yang disediakan LAZ Dana Peduli Ummat dengan membuka gerai atau tenda di pusat perbelanjaan atau pusat keramaian untuk memfasilitasi masyarakat yang ingin menyalurkan ZIS di tengah kesibukannya.

b. Program Pemberdayaan

1) Pusat Layanan Sosial Masyarakat (PLASMA)

Program ini merupakan program pendayagunaan karitas untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendesak dan perbaikan tingkat kesejahteraan dhuafa, yang bertujuan : mengangkat harkat dan martabat mustahiq miskin dan membutuhkan dukungan, memberikan layanan terhadap donatur dalam menyelenggarakan hajat dan menyalurkan donasi serta memberikan pelayanan kepada ummat yang membutuhkan dengan syarat kemustahikan.

Program ini berupa :

- a) Santunan Peduli Dhuafa (SPD)
- b) Layanan Kemanusiaan DPU (LKD)
- c) Klinik Sehat DPU
- d) Khitanan Massal
- e) Kampung Sehatku
- f) Peduli Cinta Palestina

2) Pusat Kemandirian Masyarakat (PKM)

Program ini merupakan program pendayagunaan untuk perbaikan dan peningkatan ekonomi masyarakat dhuafa yang disinergikan dengan pendampingan berupa pelatihan, bimbingan dan penguatan keterampilan untuk mewujudkan kemandirian masyarakat.

Program ini berupa :

- a) Bina Usaha Produktif (BISA Produktif)
- b) Bina Masyarakat Sejahtera (BISA Sejahtera)
- c) Pelatihan Kewirausahaan Mandiri (Latih Wira Mandiri)

3) Pusat Dakwah Islam (PUSDAI)

Program ini adalah untuk pengembangan dakwah Islamiyah kepada masyarakat dengan program berupa :

- a) Rumah Qur'an Tahsin
- b) Rumah Qur'an Tahfizh

- c) Bina Muallaf Intensif
- d) Da'i Peduli
- e) ETC (*executive Ta'lim Community*)

4) Pusat Ramah Pendidikan (PUSRAPIN)

Program ini merupakan program pendayagunaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya umat, adapun bentuk programnya adalah :

- a) Peduli Anak Berprestasi (PENA Prestasi/Beasiswa OTA)
- b) Beasiswa Cendekia
- c) Parenting Skills
- d) Paket Pendidikan
- e) Sekolah Hebat

B. Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

Pada bagian ini akan disajikan mengenai hasil penelitian atau wawancara mengenai manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur. Selaras dengan visi yang dicanangkan oleh LAZ Dana Peduli Ummat yaitu menjadi organisasi pengelola zakat, infaq, shadaqah yang amanah. Profesional dan terunggul dalam pemberdayaan umat, maka untuk mewujudkan visi ini LAZ DPU harus dikelola oleh orang-orang yang amanah dan profesional dalam hal ini adalah amil. Manajemen amil di LAZ DPU melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Rekrutmen

Tahap awal dalam manajemen SDM di LAZ DPU Kaltim adalah tahap rekrutmen.

Tahap Rekrutmen di LAZ DPU Kaltim dilakukan secara terpusat di kantor utama Kalimantan Timur dan sesuai dengan kebutuhan SDM/Amil. Biasanya seluruh kantor cabang menyampaikan kebutuhan SDM yang diperlukan di kantor mereka. Rekrutmen dilakukan secara terbuka dan diumumkan ke publik melalui media sosial (Pirmansyah, wawancara pribadi, 27 Juni 2019). Pada tahap rekrutmen telah direncanakan posisi/penempatan SDM yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan persyaratan yang harus dipenuhi serta berkas yang harus dilampirkan dalam surat lamaran yang dikirimkan oleh calon pelamar.



DPU
Dana Peduli Ummat Kaltim
SK KEMENAG RI
NO. DJ.III/515 THN 2016

DICARI !

TALENTA TERBAIK

Untuk Berkarya di LAZ DPU KALTIM

DPU Kaltim sebagai satu - satunya LAZ skala Provinsi Kaltim yang telah mendapatkan izin resmi dari Kementerian Agama RI, mengundang Anda menjadi Amilin / Pegawai DPU Kaltim, dengan ketentuan sebagai berikut :

Persyarat

1. Muslim atau Muslimah (Berjilbab)
2. Usia maksimal 35 thn
3. Sehat Jasmani dan Rohani
4. Mampu Membaca Al Qur'an
5. Komunikatif dan Ulet
6. TIDAK MEROKOK
7. Siap Bekerja dengan tim dan target
8. Siap mengikuti kajian keislaman pekanan
9. Memiliki pengalaman organisasi keislaman
10. Memiliki SIM A (Driver)



Berkas Lamaran

1. Curriculum Vitae
2. Copy KTP 1 br
3. Copy ijazah terakhir 1 br
4. Foto ukuran 4x6 terbaru 1 br
5. Sertakan Kode Posisi
6. Masukkan Berkas Lamaran dalam **MAP Merah**

Posisi/Penempatan

1. Marketing (Kode : M) (Kutim, Kukar, BPP, PPU, Paser, SMD)
2. Program (Kode : P) (Pusat, SMD, Kukar, PPU)
3. Staff Administrasi (Kode : A) (Pusat)
4. Driver (Kode : D) (Pusat)
5. WEB Development (Programer) (Kode : W) (Pusat)
6. Keuangan/Akunting (Kode : K) (Pusat, BPP, PPU)
7. HR/Psikolog (Kode : H) (Pusat)
8. Designer/Media (kode : G) (Pusat)

Paling lambat 20 Maret 2019

Segera Kirimkan lamaran ke :

Kantor Pusat : Jl. KH. Siradj Salman, Ruko Grand Mutiara Blok C3, Samarinda
atau via email :
 personalia.dpu@gmail.com
atau Kantor Cabang Terdekat :

Kontak Person :
0853 4601 6162 (Pirmansyah)
 0811 5900 333 **DPU Kaltim**

DPU Kaltim Cab. Samarinda : Jl. Anggrek Bulan No.10 RT. 23 Komp. Batu Alam Permai Samarinda Telp: 0541 777 3654 SMS: 0811 5555 200	DPU Kaltim Cab. Kukar : Jl. KH. Achmad Muhsin Gg. Kubur RT. 3 No. 6 Kel. Melaju, Tenggarong Telp: 0541 663 610 SMS Center: 0811 5587 400	DPU Kaltim Cab. Kutim : Jl. APJ. Prancito No. 99 RT. 25 Sangatta Utara Telp: 0549 23870 SMS Center: 0823 3233 9000	DPU Kaltim Cab. Paser : Jl. Gagah Mada Gg. Melati No. 6A RT. 7 RW. 3, Kec. Tanah Grogot, Kab. Paser. Telp: 0543 522 3993 smv: 0813 5110 0891	DPU Kaltim Cab. PPU : Jl. Provinsi KM 5, RT. 13 Kel. Nenang, Kec. Pengajam Cirebon Masjid Al Ihsan CP Muayanto: 081347845542	DPU Kaltim Cab. Berau : Jl. H. Ika 3 Damping Toko Mawati Tanjung Bedug Baru Telp: 0554 2022 113 SMS Center: 0821 5787 1880	Kantor Cab. Balikpapan : Kompleks Ruko Balikpapan Baru Sentra Eropa Blok AB 2 No. 15 Kel. Daimi Baru Kec. Balikpapan Selatan Kode pos 76114 Telepon: 0811 4554 455
---	---	---	---	---	---	---

2. Tahap Seleksi

Setelah tahap rekrutmen selesai, maka akan diadakan seleksi untuk mencari calon SDM yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Untuk tahun 2019 ini, open rekrutmen dibuka pada awal bulan Maret 2019. Jumlah pelamar yang mendaftar sebanyak 184 orang untuk memperebutkan 20 posisi SDM yang ditawarkan (Pirmansyah, wawancara pribadi, 27 Juni 2019).

Seleksi diselenggarakan secara bertahap, meliputi tes tertulis dan lisan serta wawancara. Tes tulis meliputi pengetahuan umum, pengetahuan seputar zakat. Tes lisan berupa tes membaca al Qur'an dan wawancara selain itu juga tes kompetensi sesuai dengan posisi yang dilamar (Sumadi, wawancara pribadi, 27 Juni 2019). Sebagaimana yang disampaikan oleh Bpk Eka Putra yang melamar bagian marketing, tes kompetensi yang diberikan adalah kemampuan untuk mendesain spanduk untuk marketing (Putra, wawancara pribadi, 5 Juli 2019). Begitu juga oleh Nur Hani yang melamar posisi keuangan, tes kompetensi berupa tes mengenai keuangan berupa hitungan matematika (Hani, wawancara pribadi, 6 Juli 2019)

3. Perjanjian Kerja

Setelah melewati tahapan seleksi dan diterima bekerja sebagai amil, maka langkah pertama adalah dibuatnya perjanjian kerja antara amil dan LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur. Perjanjian kerja berisikan hak dan kewajiban para amil selama bekerja di LAZ DPU, berupa jam kerja, job discription, kompensasi/gaji dan tunjangan. Selain itu yang juga sangat penting bahwa setiap amil menandatangani pakta integritas sebagai seorang amil. Sebagaimana yang disampaikan oleh ketua yayasan DPU Kaltim (wawancara pribadi, 26 Juli 2019).

“Setiap amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur yang berada di setiap kabupaten kota wajib menanda tangani pakta integritas mereka sebagai amil”.

Pakta integritas ini berisikan ikrar seorang amil agar bekerja bersungguh-sungguh dengan menjaga nama baik lembaga dalam hal ini adalah LAZ Dana Peduli Ummat dan tidak akan menerima pemberian apapun dari donatur atau mitra dalam kedudukan sebagai amil. Sebagai mana yang disampaikan oleh Pak Sumadi, S.Hut :

Pernah ada seorang donatur yang menyampaikan sedeqahnya dan di dekat gerai ada toko Indomaret. Donatur kemudian membeli sembako untuk diberikan kepada amil dengan memaksa. Akhirnya disampaikan dengan kepada donatur bahwa pada amil tidak boleh menerima hadiah/pemberian. Kemudian disampaikan kepada donatur bahwa sembako yang diberikan akan disalurkan kepada yang membutuhkan (wawancara pribadi, 26 Juli 2019).



4. Orientasi Penempatan

Setelah menandatangani perjanjian kerja dan pakta integritas, pada amil mulai bekerja sesuai dengan penempatan. Penempatan SDM amil untuk LAZ Dana Peduli

Ummat Kaltim disebar di berbagai kantor cabang yang ada di kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Secara berkala bisa dilakukan mutasi terhadap SDM, misal pernah seorang amil di Samarinda dipindahkan ke Kutai Timur sesuai kebutuhan (Syahrani, wawancara pribadi, 12 Juli 2019). Begitu juga yang disampaikan Lalu Muhammad Irham :

Saat ini pak Pirmansyah yang sebelumnya di DPU kota Samarinda telah dipromosikan di DPU Pusat Kaltim untuk menjadi kepala Departemen SDM dan Operasional di kantor Pusat Kaltim (Irham, wawancara pribadi, 28 Juni 2019).

5. Pelatihan dan Pengembangan

Untuk melahirkan seorang amil yang profesional, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah merancang sistem manajemen SDM meliputi pelatihan dan pengembangan bagi amil sebagaimana yang disampaikan oleh Pak Sumadi, S.Hut (26 Juli 2019) :

Para amil yang bekerja di LAZ DPU diberikan training terlebih dahulu di awal masa kerja, yaitu 3 bulan, jika penilaian kinerja mencapai >65 % maka kontrak kerja diperpanjang 3 bulan kedua. Setiap amil wajib mengikuti Sekolah Fiqh Zakat untuk membekali mereka pengetahuan mengenai zakat.

Dalam rangka meningkatkan motivasi dan kompetensi amil, maka setiap pagi jam 08.00-08.30 di awal kerja dilaksanakan kegiatan Salam DPU Berkah (SDB), pada kegiatan ini setiap departemen secara bergantian menyampaikan tausiyah, core kompetensi dan spesifik kompetensi (skill). Setiap hari Sabtu dilaksanakan kegiatan CURGAS (Curah Gagasan), biasanya mengundang narasumber dari luar lembaga.

Secara rutin dilakukan pelatihan zakat, baik dengan mengirim amil untuk mengikuti pelatihan di luar daerah atau dengan mengundang ahli/profeisonal untuk

memberikan pelatihan zakat bagi amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim, juga diadakan diantaranya pelatihan pembuatan KPI bagi para amil.

Selain pelatihan dan pengembangan kompetensi intelektual, pembinaan kompetensi spiritual juga dilakukan secara rutin. Setiap amil wajib mengikuti ta'lim rutin setiap minggu, Hal ini dilakukan dalam rangka pembinaan kepribadian amil.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Pirmansyah, S. HI (wawancara pribadi, 21 Juni 2019) :

Jam kerja kami di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim seragam dengan semua kantor cabang di kabupaten/kota, yaitu hari Senin sampai dengan Jumat dimulai jam 08.00 pagi dan berakhir jam 16.30 sore sedangkan hari Sabtu dimulai jaml 08.00 pagi sampai jam 12.00 siang. Untuk mengecek kehadiran kami menggunakan mesin absen scan finger.

Pak Sumadi (wawancara pribadi, 26 Juli 2019) menambahkan :

Bagi amil yang datang terlambat dari jam 08.00 maka tidak akan mendapat tunjangan makan pagi dan bagi amil yang baru diterima bekerja, maka ditraining di tiga bulan pertama. Jika kinerjanya mencapai > 65% maka kontrak akan dilanjut pada tiga bulan kedua. Jika di tiga bulan kedua kinerja tidak meningkat maka kontrak kerja tidak diperpanjang.

Selain kinerja diukur melalui kehadiran, kinerja amil juga diukur melalui capaian target kerja amil. Maka setiap amil wajib membuat KPI (*Key Performance Indicator*) yang berisi capaian target kerja yang harus dilakukan oleh amil. Penilaian KPI dilakukan secara internal dan eksternal. Kontrol internal dilakukan oleh sekretaris lembaga sedangkan kontrol eksternal dilakukan oleh ahli/tenaga professional.

7. Imbalan Jasa/Kompensasi

Imbalan jasa/kompensasi yang diberikan oleh LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur sebagaimana yang disampaikan oleh Pak Sumadi, S. Hut (wawancara pribadi, 27 Juli 2019).

“...Sesuai dengan motto yang dicanangkan LAZ DPU Kaltim, bahwa seorang amil harus bekerja secara profesional, maka kompensasi yang kami berikan juga diupayakan profesional. Amil di lembaga kami bekerja full time bukan paruh waktu sehingga kami insya Allah memenuhi kebutuhannya agar mereka tenang selama bekerja. Hal ini agar amil dapat bekerja dengan baik karena semua kebutuhan terpenuhi. Adapun imbalan jasa yang didapatkan berupa : Gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan bonus. “

Hal ini sebagaimana juga disampaikan oleh ibu Emmy Novitasari, SE, manajer operasional cabang Kutai Kartanegara (wawancara pribadi, 12 Juli 2019):

Imbalan jasa ini jika di lembaga kami disebut dengan kafalah. Kafalah yang kami dapatkan sesuai dengan kinerja yang kami lakukan. Bonus atau tambahan kafalah kami dapatkan jika kami dapat mencapai target. Misal kami di cabang Kutai Kartanegara target pengumpulan tahun 2018 adalah 700 juta setahun. Alhamdulillah target itu tercapai dengan kerja keras kami di bulan Ramadhan, sehingga atas prestasi itu kami mendapatkan bonus di akhir tahun”.

Pak Abdul Syahrani (wawancara pribadi, 12 Juli 2019) selaku pengurus yayasan Dana Peduli Ummat cabang Kutai Kartanegara menambahkan :

“...Bahkan kami di cabang Kutai Kartanegara, selain mendapatkan kafalah sebagai mana di atas, seperti gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan bonus, kami sudah menambahkan BPJS ketenagakerjaan, dengan tujuan agar nanti setelah mereka berhenti bekerja mendapatkan pesangon atau uang saku. Ini kami lakukan untuk melindungi hak amil.”

Anisa Rizky Kumalasari, SE (wawancara pribadi, 26 Juli 2019) menambahkan

:

Alhamdulillah kami bekerja di sini dengan senang dan mendapatkan gaji yang cukup bahkan tunjangan keluarga disesuaikan dengan jumlah anak yang dimiliki amil.

8. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di LAZ Dana Peduli Ummat dilakukan karena amil tidak disiplin dan kinerjanya menurun sehingga tujuan lembaga tidak tercapai. Sebagaimana yang disampaikan oleh pak Sumadi (Wawancara pribadi, 26 Juli 2019) :

Pernah terjadi seorang amil diberhentikan setelah diberi teguran karena tidak disiplin, sering tidak masuk sehingga kinerjanya menurun. Ternyata amil tersebut menyambi bekerja di tempat lain sehingga tidak bisa focus sebagai amil. LAZ Dana Peduli Ummat memberikan opsi kepada amil tersebut apakah tetap lanjut bekerja atau mengundurkan diri sebagai amil.

C. Kendala dalam Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan

Timur

LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur sebagai sebuah lembaga pengelola dana ZIS berupaya untuk profesional karena ini terkait dengan kepercayaan masyarakat yang menitipkan dananya di lembaga tersebut. Bentuk keprofesionalan itu dilakukan dalam manajemen lembaga, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini adalah amil. Namun dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat masih terdapat kendala sebagaimana yang disampaikan oleh Pak Firmansyah (wawancara pribadi, 26 Juli 2019) :

Di DPU kami menerapkan disiplin waktu dengan jam kerja pada hari Senin sampai dengan Jumat dimulai jam 08.00 pagi dan berakhir jam 16.30 sore sedangkan hari Sabtu dimulai jam 08.00 pagi sampai jam 12.00 siang. Namun terkadang masih ada amil yang datang terlambat karena masalah keluarga seperti harus mengantar anak sekolah dan masalah transportasi. Untuk mengatasi permasalahan ini, LAZ Dana Peduli Ummat memberikan solusi dengan menyediakan kendaraan bagi para amil yang tidak mempunyai kendaraan.

Hal ini ditambahkan oleh pak Sumadi (wawancara pribadi, 26 Juli 2019):

Masalah kehadiran amil memang sedikit ada kendala, padahal control kehadiran sudah dilakukan dengan sistem finger print. Untuk mengatasi permasalahan ini, LAZ Dana Peduli Ummat memberikan solusi dengan menyediakan kendaraan bagi para amil yang tidak mempunyai kendaraan.

D. Pembahasan

1. Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur telah melakukan serangkaian proses manajemen sumber daya manusia dalam rangka melahirkan amil yang profesional yang dimulai dengan tahapan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi serta pemutusan hubungan kerja.

a. Rekrutmen

Dalam perekrutan amil, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim tidak hanya menerima amil yang hanya memiliki kemampuan intelektual namun kemampuan spiritual dan integritas yang tinggi serta produktif. Hal ini dapat dilihat dari kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang calon amil seperti : usia maksimal 35 tahun, sehat jasmani dan rohani, mampu membaca al Qur'an, komunikatif dan ulet, siap bekerja dengan tim dan target, siap mengikuti kajian keislaman pekanan serta memiliki pengalaman organisasi keislaman. Hal ini sejalan dengan Solihin bahwa dalam manajemen SDM, perusahaan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memperkirakan suplai tenaga kerja, dan melakukan analisis jabatan, maka proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah rekrutmen tenaga kerja, yaitu suatu proses untuk menemukan dan menarik calon

tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada (Solihin, 2009 : 106).

b. Seleksi

Seleksi diselenggarakan secara bertahap, meliputi tes tertulis dan lisan serta wawancara. Tes tulis meliputi pengetahuan umum, pengetahuan seputar zakat. Tes lisan berupa tes membaca al Qur'an dan wawancara selain itu juga tes kompetensi sesuai dengan posisi yang dilamar.

Pada dasarnya prosedur pemilihan amil yang diterapkan oleh LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja atau karyawan yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Beberapa prosedur yang harus diikuti oleh para pelamar adalah:

1) Pelamar mengajukan lamaran

Dalam hal ini para pelamar yang ingin melamar mengajukan berkas lamaran yang telah ditetapkan oleh LAZ Dana Peduli ummat Kaltim yaitu curriculum vitae, Copi KTP, Copi ijazah terakhir, Pas Foto.

2) Tes dan wawancara

Tes yang dijalani oleh calon amil ada dua, yaitu tes tulis dan tes lisan. Tes tulis meliputi pengetahuan umum, pengetahuan seputar zakat. Tes lisan berupa tes membaca al Qur'an dan wawancara serta tes kompetensi sesuai dengan posisi yang dilamar.

Langkah-langkah di atas merupakan proses seleksi yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut (Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 271). Proses seleksi adalah usaha menjangkir dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan

pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi (Sunyoto, 2008 : 48).

c. Perjanjian Kerja

Setelah melewati tahapan seleksi dan diterima bekerja sebagai amil, maka langkah pertama adalah dibuatnya perjanjian kerja antara amil dan LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur. Perjanjian kerja berisikan hak dan kewajiban para amil selama bekerja di LAZ DPU, berupa jam kerja, job discription, kompensasi/gaji dan tunjangan. Selain itu yang juga sangat penting bahwa setiap amil menandatangani pakta integritas sebagai seorang amil. Pakta integritas ini berisikan ikrar seorang amil agar bekerja bersungguh-sungguh dengan menjaga nama baik lembaga dalam hal ini adalah LAZ Dana Peduli Ummat dan tidak akan menerima pemberian apapun dari donatur atau mitra dalam kedudukan sebagai amil.

d. Orientasi dan Penempatan

Setelah menandatangani perjanjian kerja dan pakta integritas, pada amil mulai bekerja sesuai dengan penempatan. Penempatan SDM amil untuk LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim disebar di berbagai kantor cabang yang ada di kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Secara berkala bisa dilakukan mutasi terhadap SDM, ada rotasi amil yang ditempatkan di seluruh Kalimantan Timur. Ada dua jenis orientasi, yaitu orientasi unit kerja dan orientasi organisasi. Orientasi unit kerja memperkenalkan karyawan dengan sasaran-sasaran dari unit kerja, menjelaskan bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada pencapaian sasaran unit kerja, dan meliputi pengenalan karyawan baru tersebut dengan rekan kerjanya. Sedangkan orientasi organisasi menginformasikan karyawan baru tentang sasaran perusahaan, riwayatnya, filosofinya, prosedurnya, dan

peraturannya ((Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 275). Adapun penempatan karyawan baru merupakan serah terima karyawan baru kepada unit kerja yang membutuhkan dan kepada pimpinan langsung (Wijayanto, 2012 : 256). Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

e. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Dalam upaya melahirkan amil professional, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah merancang sistem pelatihan dan pengembangan dan telah memiliki kurikulum berupa training bagi amil baru, sekolah fiqh zakat secara rutin, pelatihan dengan mengirim amil ke luar daerah maupun dengan mendatangkan narasumber ahli untuk memberi pelatihan di LAZ DPU Kaltim. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian (*skill*) dan kemampuan (*abilities*) untuk mengerjakan tugas saat ini dan membantu tenaga kerja untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan. Sedangkan pengembangan lebih ditujukan untuk meningkatkan keahlian konseptual dan pengembangan pribadi yang dibutuhkan manajer untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang (Solihin, 2009 : 110). Selain pelatihan dan pengembangan kompetensi intelektual, pembinaan kompetensi spiritual juga dilakukan secara rutin. Setiap amil wajib mengikuti ta'lim rutin setiap minggu, Hal ini dilakukan dalam rangka pembinaan kepribadian amil.

f. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di LAZ DPU Kaltim dilakukan melalui kedisiplinan amil yang diukur melalui finger print dan pencapaian target kinerja dengan ukuran KPI (*Key Performance Indicator*). Penilaian kinerja di antaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja

karyawan dan organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya (Wijayanto, 2012 : 259).

g. Imbalan Jasa/Kompensasi

Sebagai implikasi dari motto yang dicanangkan LAZ DPU Kaltim, bahwa seorang amil harus bekerja secara profesional, maka kompensasi yang kami berikan juga diupayakan profesional. Adapun imbalan jasa yang didapatkan berupa : Gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan bonus serta tunjangan pensiun (BPJS Ketenagakerjaan). Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2002: 143), Kompensasi diberikan dengan tujuan antara lain:

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang berkualitas.
- 5) Pengendalian biaya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan.

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di LAZ Dana Peduli Ummat dilakukan karena amil tidak disiplin dan kinerjanya menurun sehingga tujuan lembaga tidak tercapai. Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2005 : 209).

Dalam proses manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah mencoba untuk melahirkan amil professional agar tujuan lembaga zakat tercapai, karena lembaga zakat mengemban amanah umat dalam mengelola dana ZIS dari masyarakat, bahwa manajemen sumber daya insani diartikan sebagai suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (*sustainable*) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial (Hasan dan Muhammad, 2016 : 31). Manajemen sumber daya insani ini berpijak pada nilai dasar yaitu nilai Abdullah dan Khalifah, Konsep Keadilan, Tujuan organisasi dana tujuan individu sumber daya insani serta karakter Rasulullah (*Shiddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh*) (Jusmaliani, 2011 : 24).

Untuk melahirkan amil yang professional , LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah merancang proses pembinaan amil yang mengacu pada nilai-nilai Islam. Untuk dapat mencapai tujuan terbentuknya karakter sumber daya insani yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat mulia, maka manajemen sumber daya insani merupakan bagian integral dari sebuah proses pembinaan menyeluruh yang menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan guna memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*,

amanah dan *himmatul amal* (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 212) Ketiga hal di atas merupakan ciri profesionalisme dalam Islam yang dijabarkan sebagai berikut : (1) *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) *Himmatul-'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; (3) *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya (Norvadewi, 2014 : 179, Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 104). Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 203).

Dalam mewujudkan tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan profesionalisme *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktivitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Hasil usaha yang diperoleh seseorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang paling mulia; (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*). Motivasi ini penting bagi setiap diri pebisnis agar mampu membentuk mental *entrepreneurship* dalam pengelolaannya. Dorongan motivasi yang berlandaskan iman kepada Allah SWT, maka pebisnis selalu optimis dalam usahanya dan membentuk pribadi yang bersyukur atas setiap rezeki yang diberikan serta (3) *amanah* yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Realita yang terlihat sekarang ini adalah banyak orang mempunyai etos kerja yang tinggi, tapi tidak mempunyai *amanah* sehingga

mempergunakan keahliannya dalam hal kejahatan. Oleh karena itu, sifat amanah sangat penting dimiliki oleh pebisnis muslim. Jika sikap ini sudah dimiliki oleh pebisnis, maka ia selalu menyadari bahwa apa pun aktivitas yang dilakukan akan diketahui oleh Allah SWT (Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002 : 104).

Pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek : pertama, *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam. Kedua, *skill* atau keahlian dan keterampilan. Ketiga, Kepemimpinan dan kerja sama timnya.

2. Kendala dalam Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur

LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur sebagai sebuah lembaga pengelola dana ZIS berupaya untuk profesional karena ini terkait dengan kepercayaan masyarakat yang menitipkan dananya di lembaga tersebut. Bentuk keprofesionalan itu dilakukan dalam manajemen lembaga, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini adalah amil. Namun dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat masih terdapat kendala berupa kedisiplinan amil, ada beberapa amil yang datang terlambat karena masalah keluarga seperti harus mengantar anak sekolah dan masalah transportasi. Untuk mengatasi permasalahan ini, LAZ Dana Peduli Ummat memberikan solusi dengan menyediakan kendaraan bagi para amil yang tidak mempunyai kendaraan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Azman Ab Rahman dkk, meneliti mengenai pengelolaan zakat di 14 negara bagian Malaysia dan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada kursus dan pelatihan yang spesifik bagi para amil zakat, sehingga disimpulkan bahwa sangat penting untuk meningkatkan peran amil zakat melalui kursus dan pelatihan yang efektif. Untuk melahirkan amil yang profesional. Azman dkk mengembangkan sebuah model terpadu bagi amil zakat di Malaysia melalui sertifikasi amil profesional menggunakan 10 modul pembelajaran untuk meningkatkan integritas

dan keahlian amil dari berbagai aspek seperti komunikasi, dakwah dan kepemimpinan (Rahman, 2016 : 131-141). LAZ Dana Peduli Ummat telah mencoba untuk melahirkan amil profesional dengan manajemen amil berupa pelatihan dan pengembangan SDM dan ini sejalan dengan model pengembangan Azman bahwa melalui sertifikasi amil profesional menggunakan 10 modul pembelajaran untuk meningkatkan integritas dan keahlian amil dari berbagai aspek seperti komunikasi, dakwah dan kepemimpinan. Juga sejalan dengan pendapat Akhyar Adnan yang mendiskusikan mengenai kebutuhan untuk melahirkan amil yang profesional dalam rangka meningkatkan pengembangan zakat di masa depan. Hal ini dilandasi karena potensi zakat Indonesia yang sangat besar ini belum tergalang dengan baik sehingga dana zakat yang bisa terkumpul sangat kecil, padahal terjadi peningkatan yang signifikan jumlah lembaga zakat di Indonesia. Ada berbagai faktor yang berkontribusi dalam pengembangan zakat, salah satunya adalah keberadaan dan peran amil yang sangat penting. Sehingga perlu perhatian lebih terhadap amil untuk keberhasilan pengelolaan zakat. Untuk mewujudkan hal ini, maka kebutuhan akan mendirikan lembaga amil zakat profesional, secara lokal, nasional maupun global menjadi penting untuk mendukung praktik pengelolaan zakat (Adnan, 2017 : 71-79).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur telah menjalankan manajemen sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi/penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi/imbalan jasa dan pemutusan hubungan kerja. Pada rekrutmen amil, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah melakukan perencanaan SDM dan menetapkan kriteria amil. Pada perjanjian kerja, sebagai upaya melahirkan amil professional, maka setiap amil menandatangani fakta integritas sebagai landasan dalam bekerja professional, amil diharapkan kerja sepenuh hati bukan sepenuh gaji. Untuk pelatihan dan pengembangan amil, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah menyiapkan seperangkat pelatihan dan pengembangan diantaranya Sekolah Fiqh Zakat yang telah memiliki kurikulum. Untuk penilaian kinerja selain kedisiplinan, ukuran kinerja dilakukan melalui standar kinerja modern KPI (*Key Performance Indicator*) yang diaudit secara internal dan eksternal. Sedangkan kompensasi, agar lahir amil professional, maka LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim berupaya memberikan kompensasi yang professional juga berupa gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, bonus, tunjangan keluarga dan tunjangan transportasi. Untuk melahirkan amil yang professional, LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah merancang proses pembinaan amil yang mengacu pada nilai-nilai Islam agar terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul*. Dimana ketiga hal di atas merupakan ciri profesionalisme dalam Islam yang dijabarkan sebagai berikut : (1) *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) *Himmatul-'amal*,

yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; (3) *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim. Dalam mewujudkan tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*), serta (3) *amanah* yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek : pertama, *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam. Kedua, *skill* atau keahlian dan keterampilan. Ketiga, Kepemimpinan dan kerja sama timnya.

2. Kendala yang dihadapi dalam manajemen amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim adalah masalah kedisiplinan amil yang dapat menurunkan kinerja, ada beberapa amil yang terlambat karena masalah keluarga dan transportasi, namun LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim telah berupaya memberikan solusi dengan menyediakan kendaraan.

B. Saran

1. LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim perlu meningkatkan kinerja amil agar pencapaian target lembaga dalam menghimpun dan menyalurkan zakat dapat tercapai, hal ini juga sebagai bukti kinerja LAZ Dana Peduli Ummat Kaltim sebagai salah satu LAZ skala propinsi tingkat nasional.

2. Manajemen Amil di LAZ Dana Peduli Ummat Kalitmn bisa dijadikan percontohan dalam manajemen amil di lembaga zakat lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahannya

- Adha, Rachmadian, 2012, "Penerapan Good Corporate Governance Lembaga Amil Zakat (Studi Kasus Pada Pos Keadilan Peduli Umat Surabaya)", artikel ilmiah, Surabaya: STIE Perbanas.
- Adnan, M. Akhyar, 2016, "Utamakan Zakat Sebelum Sedekah", <http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/wakaf/16/12/11/oi0qk3301-utamakan-zakat-sebelum-sedekah>.
- Adnan, Muhammad Akhyar, The Need of Establishment of Professional Amil Zakat to Enhance the Future Zakat Development dalam jurnal *International Journal of Zakat* 2(1), 2017, p. 71-79
- Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global dalam *Sosio Didaktika*, Social Science Education Journal 3 (1) tahun 2016, UIN Jakarta.
- Al Qurthubi, 1993, *Al-Jami' Li Ahkam Al-Qur'an*, Jilid VII-VIII, Beirut : Daar el Kutub 'Ilmiyah
- Al Zuhayly, Wahbah, 1997, *Zakat Kajian Berbagai Mazhab* Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, 2009, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung : Alfabeta.
- Antonio, Muhammad Syafii, 2012, *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manager"*, Jakarta : Tazkia Publishing.
- Suyuthi' Imam Jalaluddin al-Mahallyand Imam Jalaluddin, *Tafsir Jalalain Translation and as-Babun Nuzul*, Bandung : Sinar Baru, 1990,
- Badan Pusat Statistik, 2018
- Bukhari, Imam, 1992, *Shahih Bukhari Jilid II*, trj. H. Zainuddin Hamidy, dkk, Cet. 13, Jakarta : Widjaya
- Chotib, Moch. , dkk, Implementation of Good Amil Governance At Amil Zakat Institution, dalam *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)* Volume 7 Issue 01, January. 2018, page. 93-100

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Jakarta : Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta.
- Dokumen Laporan Akhir Tahun 2017 LAZ Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur.
- Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi, 2014, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam, Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Firmansyah, Irman dan Devi Abrista, The Implementations Strategies of Good Corporate Governacef for Zakat Institutions in Indonesia dalam *International Journal of Zakat*, Vol. 2 (2), 2017.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jaakrta : Gema Insani Press
- Hafiduddin, Didin, 2002, *Zakat dalam Perekonomian Modern*, Cet. 1, Jakarta : Gema Insani Press
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFEE.
- Hasan, Muhammad, 2011, *Manajemen Zakat: Model Pengelolaan yang Efektif*, Idea Press, Yogyakarta.
- Hasbar, Mustafa dan Nurul Gaibi Kurnia S, 2016, Analisis Implementasi Good Corporate Governance dan Penerapan PSAK 109 Tentang Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Cabang Sulawesi Selatan, *AkMen Jurnal Ilmiah* VOL. 13 No. 1.
- Hasibuan, A. Supardi, *Pengelolaan Zakat*, 2016, <http://riau1.kemenag.go.id>, Diakses pada tanggal 17 Maret 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hendian, dkk., 2016, Analisis Implementasi Good Corporate Governance pada Manajemen Zakat di Baznas Kabupaten Bandung, *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah* Vol. 2.
- Ibnu Qudamah, Abdullah bin Qudamah al-Maqdisiyy , *al Mughniyy*, Kaherah : Dar al-Hadith, 2004,
- Iqbal dan Mirakhor, 2008, *Pengantar Keuangan Islam : Teori dan Praktik*, Jakarta : Kencana.
- Jumaizi dan Zainal A Wijaya, Good Governance Badan Amil Zakat, Infak dan Sedekah Dan Dampaknya Terhadap Keputusan dan Loyalitas Muzakki, dalam *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 2 No. 3 September 2011.

- Junusi, E.R. 2012. Implementasi Syariah Governance serta Implikasinya terhadap Reputasi dan Kepercayaan Bank Syariah. *Jurnal Al Tahir* Volume 12 No.1
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kuncaraningsih, H. Septi dan M. Rasyid Ridla, 2015, Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kepuasan Muzakki di Badan Amil Zakat Nasional, *Jurnal MD*, edisi Januari-Juni 2015.
- Mahfudh, Sahal, *Nuansa Fiqh Sosial*, Yogyakarta : LkiS dan Pustaka Pelajar, 1994,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Muhammad, 2008, *Ekonomi Syariah*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Muhammad, Rifqi, 2006, Akuntabilitas Keuangan pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Akuntansi dan Investasi* Vol. 7 No.1 hal: 34-55.
- Muslim, Imam, 1992, *Shahih Muslim, Juz III*, Beirut: darKutul Ilmiyah,
- Norvadewi, *Profesionalisme Bisnis dalam Islam*, dalam *Mazahib*, Jurnal Pemikiran Hukum Islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Samarinda, Vol. XIV, No. 2, Desember 2014
- Notoatmojo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Qadir, Abdurrahman, 2001, *Zakat (Dalam Dimensi Mahdah dan Sosial)*, ed. 1, cet. 2 Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Qardhawi, Yusuf , *Fiqh Zakat : Dirasah Muqaranah li Ahkamiha wa Falsafatiha fi Da'i al-Quran wa al-Sunnah*, Beirut : Muassasah al-Risalah, 1973,
- Qardhawi, Yusuf, 1991, *Hukum Zakat*, Bogor : Pustaka Litera Antar Nusa
- Rahardjo, M. Dawam, 1999, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, Afzalur, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf.
- Rahman, Azman Abd, dkk, The Development Of An Integrated Model For Amil Zakat In Malaysia, dalam *International Journal Of Islamic Business Ethics (IJIBE)*, Vol. 1, Number 2, 2016, p. 131-141.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Islamic Human Capital*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, edisi 10 jilid I, Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.

- Septiarini, D. Fitriasia, 2011, Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Pengumpulan Dana Zakat, Infaq dan Shodaqoh Pada LAZ di Surabaya, *AKRUAL Jurnal Akuntansi*, 2 (2) : 172-199 e-ISSN: 2502-6380.
- Shihab, Quraish, *Membumikan al-Qur'an : Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, Bandung : Mizan, 1992,
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2008, *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Erlangga
- Sudiana, Nana, (Direktur Pemberdayaan Inisiatif Zakat Indonesia), Kompetensi dan Profesionalisme Amil, dalam RMOL Jakarta (Republik Merdeka), Selasa 02 Mei 2017
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ALFABETA, Bandung.
- Sukirno, Sadono, dkk, 2011, *Pengantar Bisnis*, Jakarta : Kencana.
- Sunyoto, Agus, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit IPWI
- Suripto, Teguh, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, dalam Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. II No. 2, Desember 2012,
- Susianti Nurul, 2016, Sebuah Catatan Kecil Prof. Akhyar Adnan Audit Butuh Profesionalitas,
http://www.kompasiana.com/uyunalhidayah/sebuahcatatan-kecil-prof-akhyar-adnan-audit-butuhprofesionalitas_574110639b9373f30488abcb,
 Diakses pada tanggal 20 Oktober 2016, pk 18.52
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002
- Umar, Hussein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Wijayanto, Dian, 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Zaenal, Muhammad Hasbi, dkk, Principles of Amil Zakat and Best Practice Recommendations for Zakat Institutions, *PUSKAS Working Paper Series*, BAZNAS, 2016

