

## BAB II

### KERANGKA TEORITIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Zakat

###### a. Konsep Zakat

Dari segi bahasa, kata zakat mempunyai beberapa arti, yaitu *al-barakatu* (keberkahan), *an-namaa* (pertumbuhan dan perkembangan), *ath-thuhru* (kesucian), dan *ash-shalahu* (kebesaran). Sedangkan secara istilah, meskipun para ulama mengemukakannya dengan redaksi yang agak berbeda antara satu dengan yang lainnya, akan tetapi pada prinsipnya sama, yaitu bahwa zakat itu adalah bagian dari harta dengan persyaratan tertentu, yang Allah SWT wajibkan kepada pemiliknya, untuk diserahkan kepada yang berhak menerimanya, dengan persyaratan tertentu pula melalui amil zakat.<sup>22</sup>

Hubungan antara pengertian zakat menurut bahasa dan pengertian menurut istilah sangat erat sekali, harta yang dikeluarkan zakatnya akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang dan bertambah, suci dan baik sebagaimana dinyatakan Allah dalam QS. At-Taubah [9] ayat 103 dan QS. Ar-Ruum [30] ayat 39.

Q.S At-Taubah ayat 103 :

---

<sup>22</sup> Didin Hafidhuddin dkk, *Fiqih Zakat Indonesia*, (Jakarta: BAZNAS, 2015), hlm. 8

حُذِّ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya : ”Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui” ( QS At-Taubah [9] ayat 103)<sup>23</sup>

Q.S Ar-Ruum ayat 39 :

وَمَا آتَيْتُمْ مِنْ رِبًا لِيَرْبُوَ فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوَ عِنْدَ اللَّهِ وَمَا آتَيْتُمْ مِنْ زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ

Artinya : ” Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia bertambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. Dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya).” (QS. Ar-Ruum [30] ayat 39)<sup>24</sup>

Di dunia ini ada istilah kaya (keadaan seseorang yang berkecukupan dan berkemampuan) dan miskin (keadaan seseorang yang serba kekurangan) yang diterapkan dalam kehidupan ekonomi manusia. Seorang muslim tentu berada disalah satu kutub tersebut, maka zakat hadir sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh Allah SWT. bagi hamba-Nya. Dua alasan yang melandasi ditetapkannya kewajiban zakat bagi orang muslim yang berkecukupan yaitu : (1) agar perbedaan atau jarak antara dua kutub tidak semakin jauh dan melebar; (2) dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas kekhalifahan manusia di muka bumi yang telah diterima sebagai tugas primordial.

<sup>23</sup> Sahabat, *Mushaf Terjemah Edisi Wanita*...., hlm. 203

<sup>24</sup> Ibid., hlm. 408

Zakat dapat dikatakan sebagai suatu fasilitas yang akan memberikan kesuksesan bagi manusia dalam mengemban amanat kekhalifahannya dan menjaga kemuliaan serta memelihara kehormatannya. Sebab, semakin jauh jarak atau jurang pemisah antara kelompok kaya dan kelompok miskin, maka akan lebih terbuka kemungkinan manusia mengalami kehancuran, yang kaya akan hancur oleh kenagkuhannya, yang miskin akan hancur oleh ketidaksabaran dalam keterpurukannya.<sup>25</sup>

#### **b. Tujuan Zakat**

Tujuan zakat adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Zakat merupakan pranata keagamaan yang bertujuan untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Zakat bertujuan untuk penanggulangan kemiskinan.
- 3) Mengangkat derajat fakir miskin dan membantunya keluar dari kesulitan hidup dan penderitaan.
- 4) Membantu pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh para gharimin, ibnu sabil, dan mustahiq lainnya.
- 5) Membentangkan dan membina tali persaudaraan sesama umat Islam dan manusia pada umumnya.
- 6) Menghilangkan sifat kikir dan atau loba pemilik harta.
- 7) Membersihkan diri dari sifat dengki dan iri (kecemburuan sosial) dalam hati orang-orang miskin.

---

<sup>25</sup> Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Fiqih Zakat*, (Departemen Agama RI, 2009), hlm. 2

<sup>26</sup> Mardani, *Hukum Islam: zakat, infak, sedekah, dan wakaf*, (Citraaditya Bakti, 2016) hlm. 37-38

- 8) Menjembatani jurang pemisah antara orang yang kaya dan yang miskin dalam suatu masyarakat.
- 9) Mengembangkan rasa tanggung jawab sosial pada diri seseorang, terutama pada mereka yang mempunyai harta kekayaan.
- 10) Mendidik manusia untuk berdisiplin menunaikan kewajiban dan menyerahkan hak orang lain yang ada padanya.
- 11) Sarana pemerataan pendapatan (rezeki) untuk mencapai keadilan sosial.
- 12) Secara sosiologis, zakat bertujuan untuk pemeratakan kesejahteraan dari orang kaya kepada orang miskin secara adil dan mengubah penerima zakat menjadi pembayar zakat.
- 13) Mempersempit ketimpangan ekonomi di dalam masyarakat hingga ke batas yang seminimal mungkin sehingga yang kaya tidak tumbuh semakin kaya (dengan mengeksploitasi anggota masyarakat yang miskin) dan yang miskin menjadi semakin miskin.

### **c. Pengelolaan Zakat**

Pengelola zakat adalah orang dan atau badan yang ditunjuk dan diangkat oleh pemerintah untuk merencanakan, menghimpun, dan mendistribusikan serta membina para muzakki dan mustahik secara baik dan benar, terencana, terkontrol, dan terevaluasi, sesuai dengan tata aturan yang berlaku.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Fiqih Zakat...*, hlm. 107

Menurut pasal 1 ayat 2 Undang Undang Nomor 23 tahun 2011. Zakat adalah suatu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian zakat. Sedangkan organisasi pengelola zakat adalah organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan zakat, infaq, maupun sedekah. Di Indonesia sendiri zakat di kelola oleh lembaga yakni Badan Amil Zakat yang pengelolaannya di urus oleh Pemerintah dan yang kedua adalah Lembaga Amil Zakat yang pengelolaannya di urus oleh masyarakat.<sup>28</sup>

1) Badan Amil Zakat ( BAZ )

Berdasarkan pasal 1 Keputusan Menteri Agama Nomor 581 tahun 1999. Mendefinisikan Badan Amil Zakat adalah organisasi pengelola zakat yang dibentuk Pemerintah terdiri atas unsur masyarakat dan Pemerintah dengan tugas mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat sesuai ketentuan agama. Dalam tingkatannya Badan Amil Zakat memiliki tingkatan sebagai berikut :

- a) Badan Amil Zakat Nasional, di bentuk oleh Presiden atas usul Menteri Agama
- b) Badan Amil Zakat Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi

---

<sup>28</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang No 23 Tahun 2011*, Pasal 1

- c) Badan Amil Zakat Kabupaten atau Kota, dibentuk oleh Bupati atau Walikota atas usul dari Kantor Departemen Agama Kabupaten atau Kota
- d) Kecamatan, dibentuk oleh Camat atas usul dari Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Untuk memudahkan pelayanan zakat kepada masyarakat, maka dibentuklah Unit Pengumpulan Zakat (UPZ), yaitu suatu organisasi yang dibentuk BAZ untuk semua tingkatan dengan tugas melayani muzakki yang menyerahkan zakatnya. Pembentukan UPZ ini dilakukan pada instansi Pemerintah maupun instansi swasta. Pada Badan Amil Zakat Kecamatan pembentukan UPZ ini dilakukan di setiap Desa ataupun Kelurahan. Tujuan pembentukan UPZ ini adalah untuk melakukan pengumpulan zakat, infaq, sedekah, hibah, wasiat, waris dan kafarat di unit masing – masing dengan menggunakan formulir yang dibuat oleh Badan Amil Zakat dan memberikan hasilnya kepada bagian pengumpulan pelaksana Badan Amil Zakat.

## 2) Lembaga Amil Zakat ( LAZ )

Berdasarkan pasal 1 ayat (8) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Pengertian Lembaga Amil Zakat adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki

tugas membantu pengumpulan pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.

Pendirian Lembaga Amil Zakat haruslah mendapatkan pengukuhan dari pemerintah sesuai dengan tingkatan masing – masing yaitu :

- a) Secara Nasional, di bentuk Menteri Agama
- b) Badan Amil Zakat Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi
- c) Badan Amil Zakat Kabupaten atau Kota, dibentuk oleh Bupati atau Walikota atas usul dari Kantor Departemen Agama Kabupaten atau Kota
- d) Kecamatan, dibentuk oleh Camat atas usul dari dari Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Pengukuhan Lembaga Amil Zakat menurut pasal 18 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, harus memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>29</sup>

- a) Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan
- b) Akta pendirian (berbadan hukum)
- c) Mendapat rekomendasi dari BAZNAS
- d) Memiliki pengawas syariat
- e) Memiliki kemampuan teknis, administrative dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya

---

<sup>29</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang No 23 Tahun 2011*, Pasal 18

- f) Bersifat nirlaba
- g) Memiliki program untuk mendayagunakan zakat
- h) Bersedia diaudit syariat dan keuangan secara berkala.

Mengumpulkan zakat membutuhkan persiapan dan perencanaan yang matang. Semua aktivitas dan faktor-faktor terkait dengan aktifitas tersebut harus terencana, terorganisir, bahkan terkontrol dan dievaluasi tingkat capaiannya. Dalam konteks inilah manajemen untuk mengelola zakat sangat diperlukan agar pengelolaan itu berjalan dengan baik dan sistematis serta tepat sasaran.

#### **d. Pendistribusian Zakat**

Pengelolaan zakat “berasaskan syariat Islam” merupakan salah satu kata kunci dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh amil zakat. Zakat harus di distribusikan dan didayagunakan atas dasar beberapa prinsip Syariah sesuai QS At-Taubah : 60 dan beberapa hadis Rasulullah SAW sebagai sumber hukum. Ijtihad dalam fiqih zakat hanya dilakukan dalam interpretasi mustahik menurut kondisi setempat.<sup>30</sup>

Dalam melaksanakan pendistribusian dan pendayagunaan zakat, amil wajib menerapkan prinsip kewilayahan, artinya zakat yang dihimpun di suatu daerah diberikan kepada mustahik di daerah tersebut. Hal ini

---

<sup>30</sup> Didin Hafidhuddin, *Fiqih zakat Indonesia...*, hlm. 135

sesuai dengan hadis Rasulullah pada waktu mengurus Mu'adz bin Jabal ke Yaman dan memberi tugas untuk memungut zakat dari penduduk setempat. Pengelolaan zakat sesuai prinsip Syariah tidak mengenal sentralisasi pengumpulan zakat dalam arti zakat dari suatu daerah dihimpun secara sentral ke pusat.<sup>31</sup>

Sejalan dengan prinsip Syariah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat menetapkan dalam pasal 25 dan 26 bahwa zakat wajib didistribusikan kepada mustahik sesuai dengan syariat Islam, dan pendistribusian zakat dilakukan berdasarkan skala prioritas dengan memperhatikan prinsip pemeratan, keadilan dan kewilayahan. Di samping itu, zakat yang terkumpul pada lembaga zakat harus tersalurkan seluruhnya dalam waktu tidak melebihi satu tahun.<sup>32</sup>

## **2. Kinerja**

### **a. Pengertian**

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Ibid., hlm. 135

<sup>32</sup> Ibid., hlm. 136

<sup>33</sup> Akmad Fauzi & Rusdi Hidayat Nugroho A, Manajemen Kinerja, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), hlm. 1

Menurut Prawiro Sentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>34</sup>

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>35</sup>

Menurut E. Mulyasa, kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.<sup>36</sup> Kirkpatrick dan Nixon mengatakan bahwa kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>37</sup> Harris, dkk mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.<sup>38</sup>

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat bergantung dari kinerja karyawan dan kualitas manajer yang ada. Seorang manajer memiliki

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 1

<sup>35</sup> Moehariono. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. (Jakarta: RajaGrafindo, 2020), hlm. 95

<sup>36</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 126

<sup>37</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 179

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 180

tanggung jawab untuk mengusahakan agar pekerjaan pada unitnya dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang cukup beralasan dan dengan biaya yang sesuai. Banyak diantara problem-problem yang menghalangi pekerjaan berhubungan dengan masalah-masalah manajer. Adapun menurut Handoko faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:<sup>39</sup>

1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong yang paling penting, yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Peterson dan Plowman mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor - faktor dan keinginan keinginan sebagai berikut :<sup>40</sup>

- a) *The desire to live* (keinginan untuk hidup) Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

---

<sup>39</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 193.

<sup>40</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 142.

- b) *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi) Artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
  - c) *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan) Artinya keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
  - d) *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan) Artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhant tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.
- 2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :<sup>41</sup>

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

---

<sup>41</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 82-84.

- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f) Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

### 3) Tingkat stres

Tingkat stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

Menurut Robbins terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial.<sup>42</sup>

Dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan hal tersebut dapat menyangga dampak dari timbulnya stres. Sedangkan faktor organisasi salah satunya adalah konflik peran, konflik peran dapat timbul karena seseorang mengalami kesulitan dalam melakukan dua peran dalam waktu yang bersamaan.

Dari faktor individu salah satunya adalah kepribadian, kepribadian

---

<sup>42</sup> Stephen P Robbins & Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), hlm 371.

yaitu sifat ciri khas yang dimiliki oleh seseorang yang membedakannya dengan orang lain.<sup>43</sup>

#### 4) Fasilitas

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruangan kerja.

#### 5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

Nawawi menerangkan secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :<sup>44</sup>

- a) Kompensasi Langsung. Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah. yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b) Kompensasi Tidak Langsung. Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 374.

<sup>44</sup> Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta:

Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 316-317

- c) Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya.

Hasibuan mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.<sup>45</sup>

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung

---

<sup>45</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.... hlm. 120

<sup>46</sup> Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 188.

implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.
- 6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya,

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut Swanson dan Holton yang dikutip oleh Keban mengemukakan bahwa kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja.<sup>47</sup>

Menurut kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

---

<sup>47</sup> Yeremias T Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, (Yogyakarta : Gava Media, 2004), hlm. 194.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitatif ini merupakan indikator pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan

instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan.

6) Komitmen

Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.<sup>48</sup>

### 3. Indeks Zakat Nasional

Indeks Zakat Nasional (IZN), yang disusun oleh Tim Peneliti Pusat Kajian Strategis (Puskas) BAZNAS pada tahun 2016 merupakan sebuah indeks komposit yang dibangun dengan tujuan untuk mengukur perkembangan kondisi perzakatan nasional. IZN diharapkan menjadi indikator yang dapat memberikan gambaran sejauh mana zakat telah berperan terhadap kesejahteraan mustahik, dan juga dapat menunjukkan pada tahap apa institusi zakat telah dibangun, baik secara internal kelembagaan, partisipasi masyarakat, maupun dari sisi dukungan yang diberikan pemerintah.<sup>49</sup>

Keberadaan alat ukur seperti IZN ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian pembangunan zakat. Sehingga IZN diharapkan menjadi sebuah ukuran standar yang dapat dipakai oleh regulator, lembaga zakat, dan juga masyarakat dalam mengevaluasi perkembangan zakat secara nasional. Sebagaimana dinamika dan tantangan pengelolaan zakat terus

---

<sup>48</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm. 208.

<sup>49</sup> Pusat Kajian Strategis, *Indeks Zakat Nasional 2.0*, diunduh <https://www.puskasbaznas.com/publications/indonesia-zakat-index/indeks-zakat-nasional/1256-indeks-zakat-nasional-2-1> tanggal 5 Januari 2021, hlm. 1

berubah-ubah mengiringi bergulirnya zaman, IZN juga tidak luput dari perubahan.

Evaluasi dan penyesuaian dibutuhkan agar alat ukur ini senantiasa relevan untuk dijadikan rujukan. Dilatarbelakangi hal tersebut, lahirlah indeks Zakat Nasional 2.0 sebagai penyempurnaan dan jawaban atas dinamika dan tantangan yang disodorkan oleh perubahan zaman atas pengelolaan zakat.<sup>50</sup>

Penyusunan IZN dilakukan dengan menggunakan penelitian berbasis *Mixed Methods*. *Mixed methods research* merupakan sebuah metodologi penelitian yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam kajian ini metode kualitatif digunakan dalam menyusun komponen pembentuk IZN, sedangkan metode kuantitatif digunakan dalam membentuk model estimasi penghitungannya. Dalam menentukan komponen komponen yang membentuk IZN, tim peneliti Puskas juga menetapkan sebuah pedoman yang menjadi konsep dasar dalam keseluruhan proses penyusunan indeks yang dibuat. Pedoman tersebut disingkat dengan istilah SMART, yaitu :<sup>51</sup>

- a. *Spesific*; komponen yang disajikan harus spesifik
- b. *Measurable*; komponen yang disajikan harus dapat diukur
- c. *Applicable*; komponen yang disajikan harus dapat diaplikasikan
- d. *Reliable*; komponen yang disajikan harus dapat dipercaya

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 1

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 6

e. *Timely*; penghitungan yang dilakukan harus bersifat berkala

Dari proses kajian yang telah dilakukan, didapatkan komponen komponen pembentuk IZN yang dibagi menjadi dimensi makro dan dimensi mikro. Kedua dimensi tersebut kemudian diturunkan lagi ke dalam beberapa komponen yang lebih detail. Setiap komponen juga memiliki bobot kontribusi yang telah ditentukan melalui mekanisme FGD dan kriteria *expert judgment*.

Secara umum konsep pengukuran IZN dilakukan dengan melihat dua dimensi pembentuknya yaitu dimensi makro dan dimensi mikro. Dimensi makro merefleksikan peran dan kontribusi pemerintah dan masyarakat secara agregat dalam membangun institusi zakat di daerah bersangkutan. Dimensi ini memiliki 3 indikator yaitu :<sup>52</sup>

#### **a. Indikator Regulasi**

Untuk mendukung pengelolaan zakat yang berkelanjutan, diperlukan tata kelola yang baik, landasan hukum yang kuat, dan manajemen yang profesional. Dasar hukum yang jelas menjadi fundamental pengembangan zakat di setiap negara.

Kepastian hukum menjadi penting untuk memastikan bahwa tidak terdapat pelanggaran dan penyalahgunaan wewenang dalam pengelolaan zakat di suatu wilayah. Sebagaimana yang tercantum dalam *Zakat Core Principles* (2016) pada prinsip pertama, bahwa

---

<sup>52</sup> Ibid., hlm. 8-10

hukum, regulasi, atau kerangka hukum lainnya untuk supervisi zakat sangat jelas diperlukan untuk membekali setiap otoritas atau pihak yang berwenang dengan kekuatan hukum dan aturan independen yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.

Penerbitan UU No. 23 Tahun 2011 telah menunjukkan bahwa pengelolaan zakat merupakan salah satu hajat penting yang dilindungi oleh negara. Dengan disahkannya undang undang tersebut maka telah ada payung hukum yang mengikat untuk ditaati oleh lembaga pengelola zakat dan memberikan konsekuensi hukum bagi pihak pihak yang melakukan penyalahgunaan wewenang dalam pengelolaan zakat.

Untuk mendampingi implementasi serta mengkoordinir kegiatan berzakat di tataran teknis, keberadaan undang undang juga harus didukung dengan peraturan turunan lainnya seperti peraturan daerah, sehingga terdapat sinkronisasi landasan hukum antara aktivitas pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dalam pengelolaan zakat. Sebagaimana disampaikan dalam Pasal 1 ayat 5 UU No. 32 Tahun 2004, bahwa pemerintah daerah dimungkinkan untuk menyusun peraturan daerah (Perda) sesuai dengan keperluan di daerahnya dan juga dapat mengeluarkan perda tentang zakat.

Adanya Perda Zakat di setiap daerah, diharapkan dapat meningkatkan penghimpunan zakat secara regional maupun nasional. Selain itu juga, agar pengelolaan dan penyaluran zakat

lebih terarah sesuai kebutuhan di daerah itu sendiri. Maka, peraturan ini sangat penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan membayar zakat sesuai dengan peraturan di daerahnya.

**b. Indikator APBN/APBD**

Zakat adalah ibadah personal yang memiliki dampak sosial jangka panjang. Oleh karena itu, zakat merupakan pilar terpenting dalam sistem keuangan negara yang diyakini mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat (*al Falah wa al Sa'adah*). Salah satu fungsi zakat dalam sistem keuangan negara adalah pengentasan kemiskinan dan peningkatan kualitas pendidikan.

Sebagaimana tertuang dalam UU No. 23 tahun 2011 pasal 30 dan 31, bahwa pelaksanaan tugas, fungsi, dan pelayanan BAZNAS, BAZNAS Provinsi dan BAZNAS Kab/Kota dibiayai dengan APBN dan APBD. Lebih jelasnya lagi, sumber pembiayaan BAZNAS tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2014 pasal 67 dan 69. Dengan demikian, diperlukan koordinasi antar instansi terkait dalam hal pengalokasian APBN dan APBD untuk operasional BAZNAS, BAZNAS Provinsi, dan BAZNAS Kab/Kota.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara menyebutkan bahwa APBD merupakan rencana keuangan pemerintah daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Oleh karena itu adanya indikator APBD ini untuk

mengetahui sejauh mana kontribusi pemerintah untuk memperhatikan perzakatan di suatu daerah. Berapa banyak APBD yang disediakan pemerintah untuk membantu operasional lembaga zakat yang ada di Provinsi atau Kabupaten/Kota.

### **c. Indikator Database**

*Zakat Core Principles* juga memuat prinsip mengenai hal hal yang diizinkan dalam aktivitas pengelolaan baik pengumpulan maupun penyaluran zakat. Salah satu hal untuk mendukung aktivitas pengelolaan zakat adalah adanya database organisasi pengelola zakat yang mudah diakses oleh publik sehingga mempermudah muzaki untuk menunaikan zakatnya.

Efektivitas pengumpulan dana zakat dan penda penggunaannya sangat tergantung pada kelengkapan database yang dimiliki khususnya terkait dengan jumlah muzaki dan mustahik. Beberapa kajian menunjukkan bahwa ketiadaan database zakat menjadi salah satu faktor di balik ketidakmampuan institusi zakat untuk melakukan fungsinya dengan baik.

Lengkapnya database pada indikator ini bisa dianggap bahwa BAZNAS memiliki administrasi yang baik dan rapi. Dan juga untuk melihat sejauh mana peran masyarakat untuk memakmurkan perzakatan di daerahnya. Indikator ini terbagi menjadi beberapa variabel, yaitu :

- 1) Variabel jumlah lembaga zakat resmi, jumlah muzaki, dan mustahik. Variabel ini ingin melihat berapa banyak Lembaga zakat, berapa banyak mustahik dan muzaki yang ada di daerah tersebut.
- 2) Variabel jumlah muzaki individu terdaftar (memiliki NPWZ) terhadap jumlah rumah tangga nasional/daerah. Variabel ini ingin melihat bagaimana kontribusi masyarakat dalam mengembangkan perzakatan dengan cara menjadi muzaki.
- 3) Variabel rasio jumlah muzaki badan terdaftar (memiliki NPWZ) terhadap jumlah badan usaha. Pada variabel ini ingin melihat bagaimana peran badan usaha yang ada di daerah untuk mengembangkan perzakatan dengan membayar zakat perusahaan.

Selanjutnya gambaran keseluruhan komponen penyusun Indeks Dimensi Makro pada IZN beserta bobot kontribusinya dapat dilihat pada tabel berikut:<sup>53</sup>

**Tabel 2.1**  
**Bobot Komponen Indeks Dimensi Makro**

Dimensi	Indikator	Bobot Kontribusi	Variabel	Bobot Kontribusi
Makro (X)	Regulasi (X <sub>1</sub> )	0,40	Regulasi	1,00
	Dukungan APBD (X <sub>2</sub> )	0,20	Dukungan APBD	1,00
	Database lembaga zakat (X <sub>3</sub> )	0,40	Database jumlah lembaga zakat resmi, muzaki, dan mustahik (X <sub>31</sub> )	0,30

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm. 13

			Rasio jumlah muzaki individu ( $X_{32}$ )	0,40
			Rasio muzaki badan ( $X_{33}$ )	0,30

Adapun teknik estimasi penghitungan yang dilakukan dalam memperoleh nilai IZN menggunakan metode yang dinamakan *Multi Stage Weighted index*. Metode ini menggabungkan beberapa proses tahapan pembobotan yang telah diberikan pada setiap komponen penyusun indeks, sehingga pembobotan yang dibertkan pada setiap komponen tersebut harus dilakukan bertahap dan bersifat prosedural. Proses pembobotan dilakukan setelah didapatkan indeks yang hitung pada setiap variabel, dengan mengikuti rumusan berikut :<sup>54</sup>

$$I_i = \left( \frac{S_i - S_{min}}{S_{max} - S_{min}} \right)$$

Dimana :

$I_i$  = Indeks pada variabel  $i$

$S_i$  = nilai skor aktual pada pengukuran variabel  $i$

$S_{max}$  = Skor maksimal

$S_{min}$  = Skor minimal

Nilai indeks yang dihasilkan akan berada pada rentang 0,00 - 1,00. Ini berarti semakin rendah nilai indeks yang didapatkan maka semakin buruk kinerja perzakatan dan semakin besar nilai indeks yang diperoleh

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 3

berarti semakin baik kondisi perzakatan. Nilai 0,00 berarti indeks zakat nasional yang diperoleh adalah paling rendah yaitu “nol”. Sedangkan nilai 1,00 berarti nilai indeks paling tinggi, yaitu “sempurna”.

Formulasi 1ZN ini diharapkan dapat menjadi standard measurement atau pengukuran standar kinerja zakat nasional yang diukur secara periodik (misalnya setiap tahun) sehingga evaluasi dilakukan secara berkelanjutan. Selain pada tingkat nasional, penghitungan IZN dapat dilakukan pada tingkat regional provinsi sehingga perbandingan antara daerah, dan evaluasi distribusi kinerja zakat dapat dilakukan. Lebih detail lagi, pada setiap komponen pembentuknya seperti pada bagian kelembagaan, penghitungan indeks juga dapat dilakukan secara terpisah sehingga penerapannya bisa dilakukan di organisasi-organisasi pengelola zakat baik di tingkat pusat hingga tingkat daerah. Hal ini bertujuan agar semua pihak dalam perzakatan dapat mengukur diri sekaligus meningkatkan diri terkait kinerja zakat, serta peningkatan pemahaman publik terhadap kontribusi zakat bagi Indonesia.

Setelah sebelumnya dunia pengelolaan zakat tidak memiliki alat ukur yang komprehensif, baik di Indonesia maupun pada level internasional, kini telah ada Indeks Zakat Nasional sebagai alat ukur standar yang dapat mengukur dan mengevaluasi bagaimana kinerja zakat secara agregat (keseluruhan). Keberadaan alat ukur ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian pembangunan zakat. Selain itu, dengan mengetahui secara akurat pencapaian pembangunan zakat

maka dapat diukur sejauh mana kontribusi zakat terhadap kesejahteraan masyarakat dan juga pembangunan ekonomi secara umum.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	2019	Rangga Ardani, Abukosim, Emylia Yuniartie <sup>55</sup>	Analisis Kinerja lembaga amil zakat pada badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten ogan ilir dengan metode Indonesia Magnificence Zakat (IMZ)	Penelitian ini menjeaskan bahwa kinerja BAZNAS Kabupaten Ogan Ilir yang dinilai dengan metode IMZ (Indonesia Magnificence Zakat) cukup baik selama lima tahun terakhir dan juga mengalami peningkatan yang signifikan dalam dua tahun terakhir. Tahun 2014

<sup>55</sup> Rangga Ardani, Abukosim, Emylia Yuniartie, “Analisis Kinerja lembaga amil zakat pada badan amil zakat nasional (BAZNAS) Kabupaten ogan ilir dengan metode Indonesia Magnificence Zakat (IMZ)”, AKUNTABILITAS: JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN AKUNTANSI Vol. 12 No. 1 Januari 2019.

				sampai tahun 2016 BAZNAS Kabupaten Ogan Ilir mendapat huruf mutu CCC++ dan pada tahun 2017 memperoleh huruf mutu BB+ dan terakhir tahun 2018 mendapat skor BBB
2	2017	Hidayaneu Farchatunnisa dan Irfan Syauqi Beik <sup>56</sup>	Analisis kinerja BAZNAS Kota Bandung dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Bandung dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.355 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakat nya kurang baik.

<sup>56</sup> Hidayaneu Farchatunnisa dan Irfan Syauqi Beik,, “Analisis Kinerja BAZNAS Kota Bandung Dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional”, (Skripsi), Institut Pertanian Bogor, 2017.

3	2017	Nadhia Shalehanti, Irfan Syauqi Beik <sup>57</sup>	Analisis Kinerja BAZIS Kota Jakarta Selatan	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZIS Kota Jakarta Selatan dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.501 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakat nya cukup baik.
4	2019	Ratih Nurasri <sup>58</sup>	Analisis Kinerja Zakat Daerah Dengan Menggunakan Indeks Zakat Nasional Pada BAZNAS Kota Tangerang Selatan	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Tangerang Selatan dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.516 yang menunjukkan

<sup>57</sup> Nadhia Shalehanti dan Irfan Syauqi Beik, “Analisis Kinerja BAZIS Kota Jakarta Selatan”, Institut

Pertanian Bogor, 2017.

<sup>58</sup> Ratih Nurasri, “Analisis Kinerja Zakat Daerah Dengan Menggunakan Indeks Zakat Nasional Pada BAZNAS Kota Tangerang Selatan”, (Skripsi), Jurusan Ekonomi Syariah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

				bahwa pengelolaan zakat nya cukup baik.
5	2019	Alhamdany Albar Syani <sup>59</sup>	Analisis Kinerja BAZNAS Kota Yogyakarta Dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional (IZN)	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Yogyakarta dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.4878 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakat nya cukup baik.
6	2018	Hurun Eka Ayu Putri <sup>60</sup>	Analisis Kinerja BAZNAS Banyuwangi dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota

<sup>59</sup> Alhamdany Ahmad Syani, “*Analisis Kinerja BAZNAS Kota Yogyakarta Dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional*”, (Skripsi), Jurusan Ekonomi Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

<sup>60</sup> Hurun Eka Ayu Putri, “*Analisis Kinerja BAZNAS Banyuwangi dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional*”, (Skripsi), Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Airlangga, 2018.

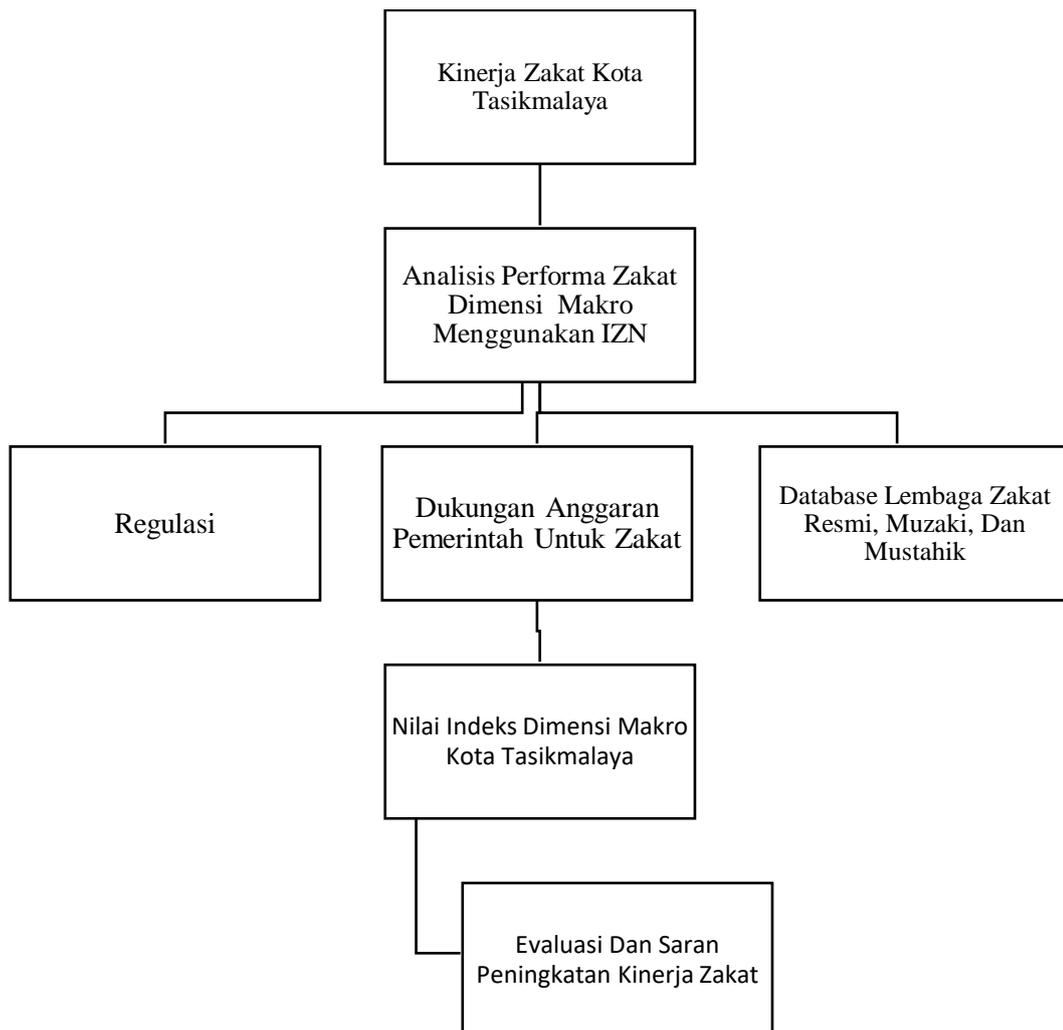
				Banyuwangi dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.4158 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakat nya cukup baik.
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Pemikiran

Di tahun 2019, potensi zakat di seluruh Indonesia diperkirakan mencapai Rp 233,6 Triliyun. Tentu itu adalah jumlah yang sangat besar apabila dioptimalkan dengan benar bisa membantu mengurangi kemiskinan dan untuk membantu perekonomian umat. Oleh karena itu, BAZNAS dalam hal ini merupakan organisasi pengelola zakat resmi yang ada di Indonesia, dituntut professional dalam mengelola zakat dan melayani masyarakat yang ingin berzakat. Dalam hal ini, peneliti akan meneliti kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya dengan menggunakan pendekatan Indeks Dimensi Makro pada Indeks Zakat Nasional.

Dimensi makro menjelaskan indikator regulasi, dukungan APBD, dan database lembaga zakat resmi. Database sendiri disini memiliki beberapa variabel yaitu variabel jumlah lembaga zakat resmi, rasio muzaki individu terhadap rumah tangga individu dan rasio muzaki badan usaha terhadap jumlah

badan usaha. Setelah mengetahui nilai indeks dimensi makro beserta indikator pembentuknya, nilai indeks ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja perzakatan pada dimensi makro. Berikut ini kerangka pemikiran dari penelitian ini:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**