

**ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT  
DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI  
KALIMANTAN TENGAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh

**NOVIA KHASANAH**  
PALANGKARAYA  
NIM. 1704130024

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF  
TAHUN 2021 M/ 1443 H**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT  
DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI  
KALIMANTAN TENGAH

NAMA : NOVIA KHASANAH

NIM : 1704130024

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF

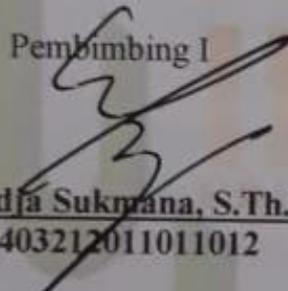
JENJANG : STRATA SATU (S1)

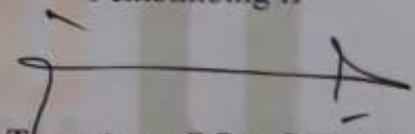
Palangka Raya, Oktober 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

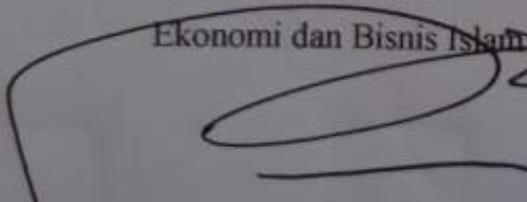
  
Enriko Tedja Sukmana, S.Th.L., M.S.I  
NIP. 198403212011011012

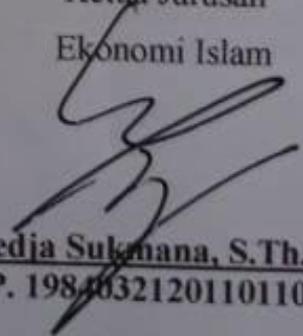
  
Jefry Tarantang, S.Sy., S.H., M.H.  
NIP. 198910252018091122

Mengetahui,

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Jurusan  
Ekonomi Islam

  
Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H., M.S.i  
NIP. 196311091992031004

  
Enriko Tedja Sukmana, S.Th.L., M.S.I  
NIP. 198403212011011012

## NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**  
**Saudari Novia Khasanah**

Palangka Raya, Oktober 2021

Kepada  
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi FEBI  
IAIN Palangka Raya  
Di  
Palangka Raya

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

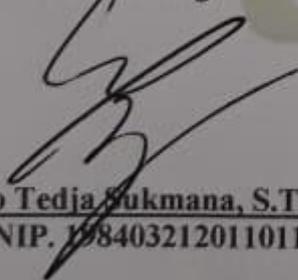
Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : NOVIA KHASANAH  
NIM : 1704130024  
Judul : **ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT  
DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pembimbing I



Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.S.I  
NIP. 198403212011011012

Pembimbing II



Jefry Tarantang, S.Sv., S.H., M.H  
NIP. 198910252018091122

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH** oleh Novia Khasanah NIM: 1704130024 telah *dimunaqasyahkan* oleh Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Kamis

Tanggal: 21 Oktober 2021

Palangka Raya, 21 Oktober 2021

### Tim Penguji

1. Dr. Syarifuddin, S.Ag., M.Ag  
Ketua Sidang/Penguji

(.....)

2. Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H., M.Si  
Penguji I

(.....)

3. Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I, M.S.I  
Penguji II

(.....)

4. Jeffry Tarantang, S.Sy., S.H., M.H  
Sekretaris Sidang/Penguji

(.....)

Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H., M.Si

NIP. 196311091992031004

**ABSTRAK**  
**ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT**  
**DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI KALIMANTAN**  
**TENGAH**

**Oleh: Novia Khasanah**  
**1704130024**

Penelitian ini mengkaji etos kerja amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah. Etos kerja yang tinggi akan mencerminkan SDM yang berkualitas. Dimana dalam pengelolaan zakat akan sangat diperlukan amil zakat yang memiliki etos kerja yang tinggi dan profesional agar pengelolaan zakat berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui bagaimana etos kerja amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, (2) Mengetahui profesionalisme amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dan (3) Mengetahui bagaimana relevansi etos kerja amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah apakah sudah sesuai dengan amanah Al-Quran Surah At Taubah ayat 103.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah yaitu ketua, staf bidang keuangan dan staf bidang penghimpunan dan pendistribusian BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, dan Mustahik. Teknik pengabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan peneliti adalah data *collection*, data *reduction*, data *display*, dan data *conclusion*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja amil zakat rendah dan kurangnya profesionalisme amil zakat disebabkan kurang disiplin waktu, belum memiliki sertifikasi amil, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang rendah, edukasi yang minim, hanya memiliki 6 amil, prasarana yang belum memadai, kurangnya kemauan dan motivasi dari diri amil zakat, penghimpunan dan penyaluran zakat yang belum maksimal, serta kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Dari hasil tersebut diketahui bahwa etos kerja amil zakat masih belum relevan dengan Al Quran Surah At Taubah 103 karena amil Zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum menghimpun zakat maksimal, penyaluran zakat belum merata serta belum adanya laporan keuangan yang teraudit dan audit syariah serta kurangnya jumlah amil zakat dimana BAZNAS hanya memiliki 1 amil lapangan.

**Kata Kunci: Etos Kerja, Profesionalisme, Amil Zakat**

## **ABSTRACT**

### ***THE WORK ETHIC OF THE AMIL ZAKAT MANAGEMENT AT THE BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL IN THE PROVINCE OF CENTRAL KALIMANTAN***

**By: Novia Khasanah  
1704130024**

*This study examines the work ethic of amil zakat in BAZNAS, Central Kalimantan Province. A high work ethic will reflect quality human resources. Where in the management of zakat will be needed amil zakat who have a high and professional work ethic so that zakat management runs well. Based on this description, this study aims to: (1) determine the work ethic of amil zakat in BAZNAS, Central Kalimantan Province, (2) find out the professionalism of amil zakat in BAZNAS, Central Kalimantan Province and (3) find out the relevance of the work ethic of amil zakat in BAZNAS, Central Kalimantan Province. Is it in accordance with the mandate of the Qur'an Surah At Taubah verse 103.*

*This research is a field research using a qualitative descriptive method approach. The subjects in this study were amil zakat in BAZNAS Central Kalimantan Province, namely the chairman, staff in finance and staff in the collection and distribution of BAZNAS Central Kalimantan Province, and Mustahik. The data validation technique uses source triangulation. The data collection techniques used by researchers are data collection, data reduction, data presentation, and data conclusion drawing.*

*The results of this study indicate that the work ethic of amil zakat is low and the lack of professionalism of amil zakat is due to lack of time discipline, not yet having amil certification, low quality of human resources (HR), minimal education, having only 6 amil, inadequate infrastructure, lack of willingness and motivation of the amil zakat, collection and distribution of zakat that has not been maximized, as well as the lack of transparency and accountability in the management of zakat. From these results, it is known that the work ethic of the zakat amil is still not relevant to Surah At Taubah 103 because the zakat amil in BAZNAS Central Kalimantan Province has not collected the maximum zakat, the distribution of zakat is not evenly distributed and there are no audited financial reports and sharia audits and the lack of amil zakat. BAZNAS only has 1 field amil.*

***Keywords: Work Ethic, Professionalism, Amil Zakat***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Terangkai indah setiap alunan pujian dan rasa syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, atas limpahan taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ETOS KERJA PENGURUS AMIL ZAKAT DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH”** dengan lancar, Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wa sallam.

Penelitian skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan beribu-ribu terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penyelesaian tugas mulia ini, diantaranya:

1. Yth. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
2. Yth. Bapak Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Yth. Bapak Dr. Syarifuddin, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Yth. Bapak Ali Sadikin, S.E., M.S.I selaku Wakil Dekan I Bidang AUPK.
5. Yth. Bapak Dr. Imam Qalyubi, S.S., M.Hum Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

6. Yth. Bapak Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan, saran dan berbagai masukan yang sangat berguna kepada penulis selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Yth. Bapak Muhammad Noor Sayuti, B.A., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf.
8. Yth. Bapak Jefry Tarantang, S.Sy., S.H., M.H selaku dosen pembimbing II yang selama proses penulisan skripsi membimbing penulis dengan sabra, ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan dan pemikiran beserta penjelasannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Yth. Bapak Wahyu Akbar, S.E.Sy, M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas ilmu, nasehat dan saran yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
10. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
11. Yth. Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Ibu Siti Nurbaya, S.EI selaku Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Pengimpunan dan pendistribusian yang telah membantu penulis selama penelitian.

12. Ibu dan ayah penulis yang telah memberikan dukungan penuh serta selalu mendoakan keberhasilan dan keberkahan selama menempuh pendidikan.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi dan inspirasi kepada penulis untuk menyelesaikan menulis skripsi ini.

Terimakasih kepada semua pihak semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan serta berguna bagi pendidikan.

Kesempurnaan hanyalah bersandar pada nama-Nya yang agung, sehingga penulis sangat menyadari di dalam skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan kesalahan. Dengan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta sebagai bahan acuan untuk pembuatan karya tulis ilmiah selanjutnya.

Semoga skripsi sederhana ini dapat memberikan manfaat yang luar biasa bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

Palangka Raya, Oktober 2021

Penulis

**NOVIA KHASANAH**  
**NIM. 1704130024**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novia Khasanah

NIM : 1704130024

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Manajemen Zakat dan Wakaf

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan skripsi dengan judul **Etos Kerja Pengurus Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah**, adalah benar karya saya sendiri. Jika dikemudian hari adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko serta sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan,



**NOVIA KHASANAH**  
**NIM. 1704130024**

## MOTTO

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ 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.

“Allah Mercy Is Real. Leave Everything To Him. Insha Allah, He Will Never Dissapoint You”



## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala. Karena atas karunia-Nya dan rahmat-Nya serta kemudahan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Atas izin dan ridho Allah Subhanahu Wata'ala. Shalawat dan salam selalu terlimpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Dengan kerendahan hati saya persembahkan untuk orang-orang tercinta yang selalu mendoakan, mendorong, membimbing, memberikan motivasi, memberikan dukungan materi dan non materi.

- Teruntuk kedua cinta dan surgaku mama Turiyah dan bapak Legimin yang telah memberikan segalanya, dukungan, cinta, kasih sayang dan membimbing Khasanah agar menjadi anak yang taat kepada Allah dan rasul berbakti kepada orangtua. Terimakasih banyak atas doa dan dukungan mama bapak untuk kesuksesan Khasanah.
- Teruntuk kakak-kakak tersayang Mba Denok, Ca' Gesang, Mba Emi, Kak Hendri, Mba Mey, Ca' Is yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk adiknya agar segera menyelesaikan tugas akhir ini.
- Teruntuk adik-adikku Jaga Saputra, Ledi Nugroho, Muhammad Puput Wijayanto dan Muhammad Abdul Aziz yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk kakak agar segera menyelesaikan tugas akhir.
- Teruntuk bibiku tersayang Salamah terimakasih banyak telah membantu sehingga keponakanmu ini tetap bisa melanjutkan pendidikan, terimakasih karena selalu ada disaat-saat sulit Khasanah dan selalu bersedia membantu dengan ikhlas.
- Teruntuk keponakan-keponakanku Muhammad Zulfikar Farhan, Muhammad Hanan Alfarizki, Mulanan, dan Husna Nur Amalina terimakasih selalu memberikan semangat dan dukungan untuk aunty.

- Teruntuk sahabat-sahabatku Kartika, Mella, Durotun, Yulia, Bella, Teguh, kaka Muti, kaka Nana, mba Adnin terimakasih atas segala bantuan, dukungan dan motivasi yang kalian berikan.
- Teman-teman seangkatan di Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf (Muti, Ana, Adnin, Niah, Ika, Novia, Intan, Bian, Rini, Ahmad, Alif, Sholeh, Suhardi, Agus, Yusuf, Ridwan, Cahyo, dan Hary) sukses dunia akhirat untuk kita semua.
- Dan teruntuk kampus tercinta Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, yang telah menjadi tempat berbagi ilmu dan pengalaman hidup.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Sesuai dengan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987  
Tertanggal 22 Januari 1988

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>B</i>	-
ت	Tā'	<i>T</i>	-
ث	Sā'	<i>Ṣ</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>J</i>	-
ح	Hā'	<i>ḥa'</i>	h ( dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	-
د	Dāl	<i>D</i>	-
ذ	Ḍāl	<i>Ḍ</i>	z ( dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	-
ز	Zai	<i>Z</i>	-
س	Sīn	<i>S</i>	-
ش	Syīn	<i>Sy</i>	-
ص	Ṣād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>T</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Ayn	<i>'</i>	koma terbalik ke atas
غ	Gayn	<i>G</i>	-
ف	Fā'	<i>F</i>	-
ق	Qāf	<i>Q</i>	-

ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Waw	W	-
ه	Hā'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā	Y	-

**B. Konsonan Rangkap Karena *Tasydīd* Ditulis Rangkap:**

متعدّدة	Ditulis	muta'addidah
عدّة	Ditulis	'iddah

**C. *Tā' marbūtah* Diakhir Kata**

1. Bila dimatikan, ditulis *h*:

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal asli).

2. Bila *Tā' Marbūtah* diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka *h*:

كرامة الاولياء	Ditulis	karāmah al-awliyā'
----------------	---------	--------------------

3. Bila *Tā' Marbūtah* hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*:

زكاة الفطري	Ditulis	zākat al-fitr
-------------	---------	---------------

**D. Vokal Pendek**

-----	fathah	Ditulis	A
-----	kasrah	Ditulis	-I
-----	dammah	Ditulis	U

### E. Vokal Panjang

1.	<i>Faḥḥah + alif</i>	Ditulis	Ā
	جا هلية	Ditulis	<i>Jāhiliyya</i> <i>h</i>
2.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i>	Ditulis	Ā
	تنسي	Ditulis	Tansā
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	Ī
	كريم	Ditulis	Karim
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i>	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	Furūd

### F. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i>	Ditulis	Ai
	بينم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	<i>Faḥḥah + wawu mati</i>	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata, Dipisahkan dengan Apostrof

الانتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>a'adāt</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, ditulis dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf *(el)-nya*.

السماء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

زوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	x
MOTTO .....	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR BAGAN .....	xxi
DAFTAR SINGKATAN .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Penelitian .....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Kajian Teori .....	12
a. Teori Nilai.....	12
b. Teori Kelembagaan.....	13
c. Teori Etos Kerja.....	14
d. Teori Profesionalisme .....	21
C. Kerangka Konseptual .....	27
a. Kinerja Karyawan .....	27

b. Amil Zakat .....	31
---------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	36
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
D. Sumber Data .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Pengabsahan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42
H. Sistematika Penulisan.....	43
I. Kerangka Pikir .....	44

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	45
1. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah .....	45
B. Penyajian Data.....	48
C. Analisis Data .....	79
1. Etos Kerja Pengurus Amil Zakat di BAZNAS Provinsi Kal-Teng ..79	
2. Profesionalisme Amil Zakat di BAZNAS Provinsi Kal-Teng.....87	
3. Relevansi etos kerja di BAZNAS Provinsi Kal-Teng .....	90

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	94

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 3.1 Identitas Subjek Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Identitas Informan Penelitian .....	38



## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.3 Kerangka Pikir .....	44
Bagan 4.1 Struktur Organisasi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah .....	47



## DAFTAR SINGKATAN



APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
BAZ	: Badan Amil Zakat
BAZDA	: Badan Amil Zakat Daerah
BAZNAS	: Badan Amil Zakat Nasional
KALTENG	: Kalimantan Tengah
LAZ	: Lembaga Amil Zakat
MUI	: Majelis Ulama Indonesia
PERBAZNAS	: Peraturan Badan Amil Zakat Nasional
QRIS	: <i>Quick Response Indonesian Standard</i>
RI	: Republik Indonesia
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIMBA	: Sistem Manajemen Informasi Badan Amil Zakat Nasional
UMR	: Upah Minimum Regional
UPZ	: Unit Pengumpul Zakat
UU	: Undang Undang
WFH	: <i>Work From Home</i>
ZIS	: Zakat, Infak dan Sedekah

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Zakat adalah salah satu sektor penting dalam filantropi Islam. Sebagai rukun Islam ketiga, zakat wajib dibayarkan oleh setiap muslim yang memenuhi syarat (Muzaki) untuk mensucikan hartanya dengan cara menyalurkan zakat kepada mustahik (penerima zakat). Rukun zakat bukan hanya sebatas menggugurkan kewajiban dan hanya berelasi secara *transeden*, namun zakat mempunyai dimensi sosial. Dimensi sosial ini sebagai wujud konkrit keberpihakan agama untuk menjelaskan bahwa solidaritas, tolong menolong, dan saling membantu bukan hanya sebagai pemenuhan publisitas semata.<sup>1</sup>

Zakat ini tidak hanya berfungsi untuk menolong perekonomian mustahik, tetapi juga dapat menjadi instrumen penyeimbang dalam sektor ekonomi nasional.<sup>2</sup> Dalam Al-Qur'an, kewajiban zakat ini sering dirangkaikan dengan kewajiban sholat (ada 27 ayat yang menyatakan hal demikian). Hal itu menunjukkan bahwa tidak sempurna Islam seseorang jika hanya rajin shalat namun melalaikan zakat. Dengan kata lain tidaklah cukup seseorang hanya memiliki keshalehan pribadi, namun tidak memiliki keshalehan sosial.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Fitri Faa'izah dan Jefry Tarantang, *Politik Hukum Zakat (Eksistensi Hukum Islam Dalam Hukum Nasional)*, Yogyakarta: K-Media, 2019, h. 1.

<sup>2</sup>Siti Nurhasanah, "Akuntabilitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat Dalam Memaksimalkan Potensi Zakat", *Jurnal Ilmu Akuntansi*, Volume 11 (2), 2018: 327-348.

<sup>3</sup>Yulkarnain Harahab, "Kesadaran Hukum Umat Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta Untuk Membayar Zakat Melalui Amil Zakat", *Mimbar Hukum*, Volume 28 Nomor 1, Februari 2016, h. 18.

Salah satu ayat Al-Qur'an yang menyatakan kewajiban zakat bagi setiap umat Islam adalah Surat Al-Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya “Dirikanlah Shalat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah bersama-sama orang yang rukuk”.<sup>4</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa perintah untuk membayar zakat adalah wajib bagi umat Islam. Berbeda dengan ibadah lain, zakat memiliki dua dimensi, yaitu *Hablum minallah* dan *Hablum minannas*. Artinya bahwa dengan menunaikan zakat, seorang muslim disamping telah mendekatkan diri kepada Allah dengan memenuhi kewajiban-Nya, juga telah membantu sesamanya yang membutuhkan.

Di Indonesia pengelolaan zakat diwakilkan oleh suatu bentuk lembaga *Intermediary* (amil) yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk oleh pemerintah dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat yang kemudian dikukuhkan oleh pemerintah.<sup>5</sup> Zakat dikelola oleh pengurus zakat atau lebih sering disebut sebagai amil zakat. Secara Bahasa, istilah amil berasal dari kata ‘*amila ya malu*, yang bermakna mengerjakan atau melakukan sesuatu.<sup>6</sup> Kata *amil* adalah *ism fail* yang bermakna pelaku dari suatu pekerjaan atau diartikan sebagai pihak yang bekerja dan terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam hal pengelolaan zakat. Jika dikelola oleh lembaga maka semua pihak yang terkait adalah amil, baik itu direktornya, para pegawai di bidang keuangan,

<sup>4</sup>Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan, Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006, h. 7.

<sup>5</sup>Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011.

<sup>6</sup>Hanif Luthfi, *Siapakah Amil Zakat?*, Jakarta: Rumah Fiqih Publishing 2018, h. 8.

pengumpulan, pendistribusian dan lain-lain. Dalam Al-Qur'an amil zakat disebut sebagai sebuah profesi yang berkewajiban mengambil zakat dari kaum muslim, bukan menunggu datangnya zakat.<sup>7</sup> Amil zakat memiliki peranan yang sangat penting dalam mekanisme pengelolaan zakat mulai dari penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan. Oleh karena itu amil dituntut memiliki sikap tanggung jawab dan profesional dalam menjalankan kewajibannya. Melihat begitu pentingnya peran amil zakat maka setiap amil zakat harus memiliki etos kerja yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah adalah lembaga pengelolaan zakat yang resmi dibentuk oleh Menteri atas usulan Gubernur sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Berzakat melalui lembaga yang resmi dibentuk pemerintah adalah sesuai dengan sunnah Rasulullah SAW pengelolannya sesuai dengan prinsip Syariah.

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah melakukan penghimpunan zakat dengan beberapa cara seperti melalui transfer antar bank, pembayaran melalui QRIS (*Quick Response Code Indonesian Standard*), dan jemput zakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan amil zakat harus memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam pengelolaan zakat di Kalimantan Tengah. Agar aktivitas manajemen pengelolaan zakat berjalan dengan baik dan maksimal, maka harus memiliki pengurus amil zakat professional dan memiliki etos kerja tinggi.

---

<sup>7</sup>Farida Prihatini, dkk. *Hukum Islam Zakat dan Wakaf Teori dan Prakteknya di Indonesia*, Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2005, h. 79.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam hal ini pengurus amil zakat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup> Kinerja karyawan (pengurus amil zakat) dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadikan ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.<sup>9</sup> Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja lebih rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.<sup>10</sup> Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah etos kerja pengurus amil zakat lebih power saat bulan ramadhan dan menurun saat bulan-bulan biasa. Hal ini dikarenakan penerimaan zakat pada bulan biasa mengalami penurunan. Padahal zakat infak dan shadaqah (ZIS) tidak hanya dikeluarkan pada saat bulan ramadhan saja kecuali zakat fitrah yang wajib dikeluarkan pada bulan ramadhan. Dan untuk jenis zakat lainnya seperti zakat maal mereka juga melakukan penghimpun, akan tetapi memang masih sedikit muzaki yang membayar.<sup>11</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian lebih mendalam terkait semangat dan etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah dalam melakukan kewajibannya

---

<sup>8</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, h. 67.

<sup>9</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2016, h. 7.

<sup>10</sup>Panji Anagara, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta, 2001, h. 29.

<sup>11</sup>Wawancara dengan Maya Nurhalifah, Staf Bidang Kesekretariatan dan Pengelola Keuangan Operasional, Palangka Raya, Senin 15 Februari 2021 Pukul: 11.00.

sebagai amil zakat, seperti yang termuat dalam Al-Qur'an terkait amil zakat. Dengan judul **“Etos Kerja Pengurus Amil Zakat Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah?
2. Bagaimana profesionalisme pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah?
3. Bagaimana relevansi etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan apakah sudah sesuai dengan amanah Al-Quran Surah At-Taubah ayat 103?

## **C. Batasan Penelitian**

Peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar tidak terjadi perluasan materi yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut: Etos kerja pengurus amil zakat dan profesionalisme amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

## **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, tujuan yang dicapai dalam Skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, memahami, dan menjelaskan etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Untuk mengetahui, memahami, dan menjelaskan profesionalisme pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Untuk mengetahui, memahami, dan menjelaskan bagaimana relevansi etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini dapat berguna secara teoritis dan praktis, adalah sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan wawasan mengenai etos kerja pengurus amil zakat dan memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu intelektual di bidang ekonomi syariah khususnya tentang etos kerja pengurus amil zakat.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penulisan ini berguna bagi tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.
- b. Penulisan ini berguna sebagai tambahan bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis mengkaji beberapa penelitian terdahulu. Hal ini bertujuan sebagai penguat dalam skripsi ini, agar tidak terjadi plagiat dan kesamaan, karya ilmiah yang penulis temukan berupa skripsi.

1. Siti Nur Anisa, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya, Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Tahun 2019, dengan hasil:

Peneliti menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan Laz Nurul Fikri sebanyak 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja.<sup>12</sup>

2. Himanisyah Wardani, Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu). Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Tahun 2020, dengan hasil:

Peneliti menganalisis pengaruh etos kerja Islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. untuk mengetahui apakah etos kerja Islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis

---

<sup>12</sup>Siti Nur Anisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya", Skripsi, Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Tahun 2019, h. 87.

penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan yang bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden penelitian sebanyak 43 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Dalam etos kerja Islami dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan *cleaning service* sebesar 0.405 atau sebesar 40,5% sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.<sup>13</sup>

3. Artina Sari Lubis, Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2018, dengan hasil:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (3) pengaruh etos kerja terhadap pegawai (4) pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada pegawai kantor camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data *numeric* (angka) dengan menggunakan skala *likert*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan tiga variabel yaitu kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai kantor camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Pengaruh signifikan terbesar kinerja pegawai kantor camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang adalah pada variabel budaya organisasi dengan koefisien beta sebesar 0,592 kemudian diikuti oleh variabel etos kerja

<sup>13</sup>Himanisyah Wardani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)". Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Tahun 2020, h. 101.

dengan koefisien beta sebesar 0,276 selanjutnya variabel kompetensi dengan koefisien beta sebesar 0,273. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.<sup>14</sup>

4. Linda Agustina, Pengaruh Etos Kerja Islami dan Tanggung Jawab Dosen Terhadap Kinerja Dosen Mata Kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) (Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, Skripsi S1 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Tahun 2020, dengan hasil:

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etos kerja islami dan tanggung jawab dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) dan seberapa besar pengaruh etos kerja islami dan tanggung jawab dosen terhadap kinerja dosen mata kuliah ESDM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden sejumlah 100 mahasiswa yang telah mengampu mata kuliah ESDM dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, untuk proses analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat pengolahan data SPSS 16. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan tanggung jawab dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, serta etos kerja islami dan tanggung jawab dosen berpengaruh sebesar 57% terhadap kinerja dosen mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Artina Sari Lubis, “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”, Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Tahun 2018, h.75.

<sup>15</sup>Linda Agustina, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Tanggung Jawab Dosen Terhadap Kinerja Dosen Mata Kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) (studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung*, Skripsi S1 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, Tahun 2020, h. 31.

5. Novia Ekasari, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kerja Pengurus*

BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta Tahun 2019, dengan hasil:

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja islami diterapkan dan bagaimana penerapan tersebut berkontribusi terhadap kualitas kerja pengurus. Dari hasil penelitian diketahui bahwa etos kerja islami diterapkan secara baik dan benar oleh pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan karakteristik etos kerja islami oleh pengurus memberikan kontribusi positif kepada kualitas kerja pengurus serta berdasarkan kesesuaiannya dengan ciri-ciri kualitas kerja dalam Islam seperti *As-Salah, Al-Itiqan, Al-Ihsan*, dan lain-lain.<sup>16</sup>

Berikut ini akan peneliti sajikan tabel mengenai persamaan dan perbedaan skripsi pada penelitian terdahulu dan penelitian yang peneliti lakukan terkait etos kerja amil.

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan Persamaan Serta Kedudukan Penulis**

No	Nama, Judul, Tahun dan Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kedudukan Penelitian
1	Siti Nur Anisa, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya</i> , 2019, Kuantitatif.	-Kinerja Karyawan dan etos kerja.	-Motivasi, gaya kepemimpinan. -Disiplin kerja. -Objek Penelitian.	Studi lapangan Pada LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.
2	Himanisyah Wardani, <i>Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service</i>	-Etos Kerja dan kinerja karyawan.	Komunikasi dan subjek penelitian.	Penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Studi pada

<sup>16</sup>Novia Ekasari, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kerja Pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2019.

	<i>Institut Agama Islam Negeri Bengkulu</i> ). Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2020, kuantitatif.			Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
3	Artina Sari Lubis, <i>Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang</i> , Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018, Kuantitatif.	Etos kerja dan kinerja karyawan.	Budya organisasi dan kompetensi.	Penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang
4	Linda Agustina, <i>Pengaruh Etos Kerja Islami dan Tanggung Jawab Dosen Terhadap Kinerja Dosen Mata Kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) (studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung</i> , Skripsi S1 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Etos kerja dan kinerja.	Subjek penelitian dimana dalam penelitian ini meneliti etos kerja dan tanggung jawab dosen Terhadap Kinerja Dosen Mata Kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) (studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden	Studi studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

	UIN Raden Intan Lampung, Tahun 2020, Kuantitatif.		Intan Lampung.	
5	Novia Ekasari, Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kerja Pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Tahun 2019, Kualitatif.	-Etos Kerja.	-Subjek penelitian dimana dalam penelitian ini meneliti Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kerja Pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta	Studi di BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan kualitatif.

Sumber: Dibuat oleh peneliti

## B. Kajian Teori

### 1. Teori Nilai (Value)

Nilai berasal dari bahasa Latin *vale're* yang artinya berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, sehingga nilai diartikan sebagai sesuatu yang dipandang baik, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang.<sup>17</sup> Secara terminologi, nilai menurut Muhaimin dan Abdul Mujib adalah sesuatu yang praktis dan efektif dalam jiwa dan tindakan manusia dan melembaga secara objektif di dalam masyarakat.<sup>18</sup>

Menurut Luis D. Kattsop dalam Syamsul Maarif yang dikutip dari penelitian M. Mustofa mengartikan nilai sebagai berikut: Pertama, nilai merupakan kualitas empiris yang dapat didefinisikan, tetapi kita dapat

<sup>17</sup>M. Mustofa, "Penanaman Nilai-Nilai Akhlak Mata Pelajaran Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyah Semarang", Skripsi, UIN Walisongo: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2016, h. 10.

<sup>18</sup>Candra Oktariansyah, "Analisis Nilai-Nilai Islam Pada Kesenian Syarafal Anam Sebagai Media Dakwah Desa Perajin Kecamatan Banyuasin 1 Kabupaten Banyuasin", Skripsi, 2018, h. 39.

mengalami dan memahami cara langsung kualitas yang terdapat dalam objek itu. Dengan demikian nilai tidak semata-mata subjektif, melainkan ada tolak ukur yang pasti terletak pada esensi objek itu. Kedua, nilai sebagai objek dari suatu kepentingan, yakni objek yang berada dalam kenyataan maupun pikiran. Ketiga, nilai sebagai hasil dari pemberian nilai, nilai itu diciptakan oleh situasi kehidupan.<sup>19</sup>

Dari pengertian diatas nilai adalah sesuatu yang penting untuk manusia sebagai subjek menyangkut segala hal baik atau buruk sebagai abstraksi, pandangan, atau maksud dari berbagi pengalaman dengan seleksi perilaku yang ketat. Nilai dapat berupa norma, etika, peraturan, undang-undang, adat kebiasaan, aturan agama dan lainnya.

## 2. Teori Kelembagaan (*Institutional Theory*)

Teori kelembagaan (*Institutional Theory*) adalah terbentuknya organisasi disebabkan tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi.<sup>20</sup> Teori kelembagaan didasari pada pemikiran bahwa untuk bertahan hidup, organisasi harus menyakinkan kepada publik atau masyarakat bahwa organisasi adalah entitas yang sah (*legitimate*) serta layak untuk didukung.

Teori kelembagaan digunakan untuk menjelaskan tindakan-tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi publik. Teori ini telah muncul dan

---

<sup>19</sup>M. Mustofa, "Penanaman Nilai-Nilai Akhlak Mata Pelajaran Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyah Semarang..... h. 11.

<sup>20</sup>Sardi Irawan, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung", Skripsi, Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung, 2017, h. 9.

terkenal sebagai penjelas yang kuat dan populer, baik untuk tindakan-tindakan individu maupun organisasi yang disebabkan oleh faktor eksogen, faktor eksternal, faktor sosial, faktor ekspektasi masyarakat dan faktor lingkungan.<sup>21</sup> Teori kelembagaan menggambarkan hubungan antara organisasi dengan lingkungannya; tentang bagaimana menjalankan sebuah struktur dan proses serta bagaimana konsekuensi dari proses kelembagaan yang dijalankan tersebut.<sup>22</sup>

Teori Institusional memaknai keberadaan organisasi dipengaruhi oleh tekanan normatif yang kadang-kadang timbul dari sumber eksternal seperti lingkungan, namun biasa juga timbul dari dalam (internal) organisasi itu sendiri. Gagasan kunci dibalik institusionalisasi adalah bahwa banyak tindakan organisasi mencerminkan suatu pola dalam melakukan hal-hal yang berkembang dari waktu ke waktu dan lingkungan. Oleh karena itu, mungkin untuk memprediksi praktik dalam organisasi dari persepsi perilaku yang sah berasal dari nilai sah, nilai-nilai budaya, tradisi dalam lingkungan industri, sejarah organisasi, tradisi manajemen yang populer dan sejenisnya.<sup>23</sup>

### 3. Teori Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*Ethos*) yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri

<sup>21</sup>M. Arsyadi Ridha dan Hardo Basuki, “Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Laporan Keuangan”, Simposium Nasional Akuntansi XV Banjarmasin, 2012. h. 4.

<sup>22</sup>Wikke Suci Romandiyah, “Pengaruh Tekanan, Komitmen Manajemen, Akuntabilitas, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Daerah”, Skripsi, Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2018, h. 9.

<sup>23</sup>Hafiez Sofyani dan Rusdi Akbar, “Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) di Pemerintah Daerah”, Volume 10 No. 2, Desember 2013, h. 187.

orang tersebut. Etos kerja sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku, dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan.<sup>24</sup> Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter dan keyakinan akan kerja.<sup>25</sup> Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kerja menggunakan kekuatan fisik atau daya mental untuk melakukan sesuatu.

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli. Menurut Ginting, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan wujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.<sup>26</sup> Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma integral.<sup>27</sup>

Kerja merupakan bentuk aktualisasi dari nilai-nilai keyakinan dalam hati. Nilai yang kita yakini sebagai makna hidup akan melahirkan cara kita bersikap dan bertingkah laku. Penghayatan terhadap nilai, makna hidup, pengalaman dan pendidikan dapat diarahkan untuk menciptakan etos kerja profesional dan akhlak yang baik. Gaisi singgung antara etos kerja inilah yang menjadikan *performance* seorang profesional yang berakhlak mulia.<sup>28</sup>

<sup>24</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, h. 6.

<sup>25</sup>Sari Narulita, "Etos Kerja Dalam Islam", *Jurnal Studi Al-Qur'an Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani*, Volume IV, NO. 1 Tahun 2008, h. 52.

<sup>26</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2016, h. 4.

<sup>27</sup>Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh latar belakang Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Skripsi IAIN Tulung Agung, 2014, h. 37.

<sup>28</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, h. 7.

Pada dasarnya bekerja adalah wajib untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaniyah, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah [9]: ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>29</sup>

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Allah menyuruh manusia untuk bekerja dengan tekun dan tidak bermalas-malasan. Sikap malas, berpangku tangan dan menya-nyikan waktu atau melakukan hal yang tidak produktif adalah tindakan yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam itu sendiri.<sup>30</sup>

Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja Islami antara lain adalah:

- a) Profesional. Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.
- b) Tekun. Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.

<sup>29</sup>Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006, h. 203.

<sup>30</sup>Mashur Malaka, “Etos Kerja Dalam Islam”, Volume 6, No. 1, Mei 2013, h. 57.

- c) Jujur dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.
- d) Amanah dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan utama.
- e) Kreatif. Orang yang hari ini sama dengan kemarin dianggap merugi, karena tidak ada kemajuan dan tertinggal oleh perubahan. Terlebih lagi orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap orang yang celaka, karena berarti akan tertinggal jauh dan sulit lagi mengejar. Orang yang beruntung hanyalah yang hari ini lebih baik dari kemarin berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, terhadap perubahan.<sup>31</sup>

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja:

a) Agama

Agama merupakan sistem nilai yang mempengaruhi atau menentukan pola para penganutnya. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi rendahnya kualitas agama dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah tingkat etos kerja yang rendah.

b) Budaya

Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja

<sup>31</sup>Didin Hafidhuddin, Sifat Etos Kerja Muslim, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, h. 34.

harus dimulai dengan kesadaran pentingnya tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan Negara.<sup>32</sup>

d) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja tinggi yang didorong dengan peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

f) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi Instrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Selain bersumber dari luar, etos kerja juga dipengaruhi diri sendiri.

---

<sup>32</sup>*Ibid*, h. 34.

Menurut Nino Megiawan Febrianto<sup>33</sup> dalam skripsinya yang mengutip dari buku Ahmad Janan Asifudin menyebutkan terdapat 3 dimensi etos kerja Islam, yaitu sebagai berikut:

a) Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Etos kerja Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islam yang tergalikan dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah)<sup>34</sup>.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran.<sup>35</sup> Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja. Dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Niat beribadah
- (2) Tidak bermalas-malasan
- (3) Percaya jaminan rezeki dari Allah

---

<sup>33</sup>Nino Megiawan Febriantoro, "Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)", Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 13

<sup>34</sup>*Ibid*, h. 14.

<sup>35</sup>*Ibid*, h. 14.

## b) Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan professional.<sup>36</sup>

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal ini akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri.<sup>37</sup> Oleh karena itu, tanpa ilmu iman akan mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Sikap kreatif.
- (2) Keahlian.
- (3) Memiliki perencanaan.
- (4) Disiplin.
- (5) Tidak mementingkan diri sendiri.
- (6) Professional.

---

<sup>36</sup>Nino Megiawan Febriantoro, "Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat.....h. 15.

<sup>37</sup>Ibid, h. 15.

- c) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.<sup>38</sup>

Orang beretos kerja Islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang kita imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis-hadis Rasulullah SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh dan mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada di dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *suratullah* di alam ini. Seperti dalam QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja, QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakkal dan QS. Al-Hasyr: 18 Mengandung pendidikan agar mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman. Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Bertanggung jawab
- (2) Tawakkal
- (3) Belajar dari pengalaman

#### 4. Teori Profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan organisasi dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggung jawab kepada klien maupun masyarakat. Oleh karena itu seorang

---

<sup>38</sup>*Ibid*, h. 15.

yang memiliki profesionalisme (dalam dimensi dedikasi terhadap profesi) yang baik cenderung akan memiliki keyakinan yang tidak goyah dalam situasi apapun.<sup>39</sup> Profesionalisme berarti kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya. Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya.<sup>40</sup>

Ada lima dimensi profesionalisme menurut Hall<sup>41</sup>, yaitu:

a) Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dan pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

b) Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama

<sup>39</sup>Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari, "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Integritas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing", E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Volume 17, 1 Oktober 2016, h. 261.

<sup>40</sup>Hanafi Adi Putranto dan Siti Nur Azizah, "Mengukur Kompetensi Amil Melalui Kemampuan Manajerial dan Profesionalitas di Lembaga Zakat Nurul Hayat Surabaya", MAZAWA: Manajemen of Zakah and Waqf Volume 1, Nomor 1 Desember 2019, h. 49.

<sup>41</sup>Hall dalam Asha Rosila Devi, "Pengaruh Profesionalisme, Job Stress, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur", Skripsi Mahasiswa S1 UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018, h. 24.

profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

c) Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

d) Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi).

e) Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Kualitas dari profesionalisme ditunjukkan dengan 5 sikap, diantaranya<sup>42</sup>:

- (1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- (2) Meningkatkan, memelihara citra profesi dan memiliki kebanggaan terhadap profesinya.
- (3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan

---

<sup>42</sup>Siti Nur Azizah, "Kemampuan dan Profesionalisme Amil dalam Pengelolaan Zakat di Nurul Hayat Surabaya, Skripsi S1 Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019, h. 31 .

- (4) Profesional yang dapat meningkatkan, memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan
- (5) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi

#### 1) Profesionalisme dalam Islam

Dalam konteks zakat, Rasulullah sendiri telah mencontohkan dalam pemilihan atau pengangkatan seseorang menjadi amil zakat, yang dipilih dan diangkat sebagai amil adalah muslim, *sidiq*, *amanah* dan paham tentang fiqh zakat.<sup>43</sup>

##### a) Kejujuran (*Sidiq*)

Pengelolaan zakat hendaklah ditangan pengurus yang jujur, karena ia diamati harta kaum muslimin. Janganlah petugas zakat itu orang *jasik* lagi tak dapat dipercaya. Sifat *sidiq* sangat penting karena berkaitan dengan kepercayaan muzakki. Petugas yang jujur akan membuat para muzakki dengan suka rela akan membayarkan zakatnya.<sup>44</sup>

##### b) Bertanggung jawab (*amanah*)

Sifat *amanah* merupakan syarat mutlak sikap yang harus dimiliki oleh amil zakat. Harta zakat yang dihimpun oleh amil dari muzakki tidak akan lagi diambil, harta tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab amil. Kondisi tersebut menuntut amil memiliki sifat amanah. Tanpa sikap amanah, semua sistem yang terbangun terancam hancur. Amanah ini diwujudkan dalam bentuk transparansi

<sup>43</sup>*Ibid*, h. 32.

<sup>44</sup>*Ibid*, h. 33.

(keterbukaan) dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban secara berkala dan juga ketepatan penyaluran yang sesuai dengan ketentuan syariah.<sup>45</sup>

Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa [4] ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya....”<sup>46</sup>

Tepat sasaran dalam hal ini adalah zakat di distribusikan kepada orang yang berhak menerima zakat, yaitu delapan asnaf. Implementasi sifat jujur dan amanah dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan zakat adalah bentuk dari profesionalisme kerja.<sup>47</sup>

## 2) Asas Profesional

Dalam melaksanakan asas profesionalitas sebagaimana dimaksud dalam PERBAZNAS NO. 1 Tahun 2018 Pasal 6 huruf g, Tentang Kode Etik Amil, Amil zakat wajib:

- a) Bekerja secara disiplin, efektif, dan efisien serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur dan profesional;
- b) Berpenampilan yang sopan, berpakaian rapi, dan sesuai dengan syariat Islam serta ketentuan yang berlaku di lembaga;

<sup>45</sup>*Ibid*, h. 33.

<sup>46</sup>Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006, h. 87.

<sup>47</sup>Rahmad Hakim, “implementasi Nilai Amanah dalam Organisasi Pengelola Zakat untuk Mengurangi Kesenjangan dan Kemiskinan”, *IQTISHODIA Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 02 Nomor 2 Tahun 2017, h. 55.

- c) Menjamin kualitas pelayanan kepada setiap muzakki, mustahiq dan pihak lain sesuai dengan standar professional administrasi pengelola zakat;
- d) Membuat perencanaan sesuai dengan visi, misi dan kebijakan lembaga;
- e) Menggunakan anggaran sesuai dengan prosedur akuntansi dan akuntabilitas;
- f) Senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas;
- g) Bekerja secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas yang diatur dalam organisasi pengelolaan zakat;
- h) Menggunakan keuangan yang bersumber dari hak amil, Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah secara bertanggung jawab;
- i) Menolak keputusan, kebijakan atau instruksi atasan yang bertentangan dengan syariat Islam dan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- j) Mengundurkan diri dari penugasan apabila dalam melaksanakan tugas patut diduga menimbulkan benturan kepentingan.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup>PERBAZNAS No. 1 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Amil, Pasal 13.

## 5. Kerangka Konseptual

### a. Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja

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>49</sup> Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>50</sup>

Di dalam Al-Qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti yang dijelaskan dalam Q.S An-Nahl [16]: 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”<sup>51</sup>

<sup>49</sup>Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A., *Manajemen Kinerja*, Airlangga University Press, 2020, h. 1.

<sup>50</sup>Nel Ariyanty, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Tools* Volume 5, Nomor 1 Juni 2015, h. 9.

<sup>51</sup>Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006, h. 278.

Maksud dari surah An-Nahl ayat 97 adalah dalam melakukan pekerjaan seorang pekerja/karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas, agar mendapat balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Dalam hadits riwayat Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan yang artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara iqtan (tepat, terarah dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Maksud dari hadits tersebut karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat, terarah dan tuntas akan membawa perusahaan/organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer memiliki peran penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawai/karyawan dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu<sup>52</sup>:

- a) Faktor Individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

---

<sup>52</sup>Maria Devita, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru”, JOM FISIP Volume 4 Nomor 2, Oktober 2017, h. 4.

b) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c) Faktor dukungan manajemen. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, dengan demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

### 3) Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses dimana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.<sup>53</sup> Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

---

<sup>53</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, h. 187 .

a) *Performance Improvement.*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b) *Compensation adjustment.*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c) *Placement decision.*

Menentukan promosi, *transfer* dan *demotion*.

d) *Training and development needs.*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

e) *Career Planning and development.*

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f) *Staffing process deficiencies.*

Memengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

g) *Informational inaccuracies and job design errors.*

Membantu menjelaskan apa saja yang akan terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job design*, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.

h) *Equal employment opportunity.*

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

i) *Exsternal challenges.*



Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dll.

j) *Feedback.*

Memberikan umpan balik bagi urusan karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.<sup>54</sup>

## b. Amil Zakat

### 1) Definisi Amil Zakat

Amil berasal dari kata bahasa Arab, *'amila ya'malu* yang berarti bekerja, sedangkan amil adalah orang yang bekerja atau dipahami sebagai pihak yang bekerja dan terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam hal pengelolaan zakat.<sup>55</sup> Menurut Yusuf Qardhawi, Amil adalah orang-orang yang bekerja dalam pelengkapan administrasi urusan zakat. Baik urusan pengumpulan, penyimpanan, pencetakan, perhitungan maupun yang mencatat keluar masuk dan membaginya kepada mustahik.<sup>56</sup>

Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia nomor 2 tahun 2019 Tentang Tugas dan Wewenang Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota<sup>57</sup>, Amil zakat adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat dan/atau diberi kewenangan

<sup>54</sup>*Ibid*, h. 187

<sup>55</sup>Wahyu Akbar dan Jefry Tarantang, *Manajemen Zakat (Hakikat dan Spirit Alquran Surat At-Taubah [9]: 103)*, Yogyakarta: K-Media, 2018, h. 17.

<sup>56</sup>Yusuf Qardhawi, *Hukum Zakat: Studi Komperatif Mengenai Status dan Dilsafat Zakat Berdasarkan Qur'an dan Hadits* terj. Salaman Harun dkk. Jakarta: PT Pustaka Litera Antar Nusa, 2002, h. 545.

<sup>57</sup>Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 2 Tahun 2019 *Tentang Tugas dan Wewenang Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota* Pasal 1. <https://pid.baznas.go.id>

pemerintah, pemerintah daerah, badan, lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah, dan/atau seorang yang mendapat mandat dari pimpinan pengelola zakat untuk mengelola zakat.

Menurut Yusuf Qardhawi<sup>58</sup> syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi amil adalah sebagai berikut:

a) Dasar hukum amil zakat dalam Al-Qur'an dan Hadist

Kedudukan amil sebagai pengelola zakat telah Allah isyaratkan dalam Al-qur'an Surah At-Taubah [9] ayat 103 tentang keharusan adanya pengelola zakat yang berwenang untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan zakat.

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ

صَلَاتِكَ سَكَنٌ لَّهُمْ 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”.<sup>59</sup>

Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari Abu Humaid Al-Saa'idi<sup>60</sup> artinya: “Rasulullah Shallahu ‘alaihi Wasallam mempekerjakan seorang laki-laki untuk mengurus zakat Bani Sulaim

<sup>58</sup>Yusuf Qardawi, *Hukum Zakat: Studi Komperatif Mengenai Status dan Dilsafat Zakat Berdasarkan Qur'an dan Hadits* terj. Salaman Harun dkk. Jakarta: Pustaka Lentera Antar Nusa, 2002, h. 556.

<sup>59</sup>Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan, Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006, h. 203.

<sup>60</sup>Widi Nopiardo, *Urgensi Berzakat Melalui Amil Dalam pandangan Ilmu Ekonomi Islam*, Jurnal Ilmiah Syariah, Volume 15, Nomor 1, Januari-Juni, 2016, h. 91.

yang dikenal dengan sebutan Ibnu Al Latbiyah. Ketika orang itu kembali, Beliau memberinya (upah dari bagian zakat)“ (HR Bukhari dari Abu Humaid Al-Saa’idy).

#### b) Syarat Amil

##### (1) Muslim

Hanya muslim saja yang boleh menjadi amil zakat, sedangkan non muslim tidak dibenarkan menjadi amil. Karena tugas amil zakat itu merupakan amanah agama, sehingga hanya mereka yang hatiya suda tunduk kepada Allah SWT saja yang dibebankan dan dipercaya untuk menegakkan zakat.<sup>61</sup>

##### (2) Akil baligh

Akil yaitu berakal bukan orang gila dan tidak waras. Syarat akil baligh ini representasi dari status seseorang untuk menjadi mukallaf, yaitu seorang yang sudah dianggap mampu menanggung beban syariah.

##### (3) Jujur

Kejujuran dalam bahasa arab disebut dengan amanah. Orang yang jujur disebut *amin*. Dan sifat ini menjadi syarat utama untuk menjadi amil zakat. Sebab kejujuran adalah modal utama kepercayaan masyarakat untuk menitipkan harta mereka kepada suatu badan yang mengurus zakat.

##### (4) Mengetahui Ilmu Fiqih Zakat

Syarat mutlak yang harus dimiliki oleh amil zakat adalah memiliki ilmu fiqih zakat yang bukan sekedar formalitas, tetapi sampai ke titik paham, mengerti dan berilmu.

##### (5) Kekuatan

- Kekuatan fisik

Kekuatan fisik sangat dibutuhkan amil zakat mengingat tugas amil tidak hanya di kantor melainkan turun langsung ke lapangan.

- Kekuatan Hukum

Idealnya amil zakat dibentuk oleh Negara. Mereka adalah representasi dari para penguasa yang sah, dimana memang salah satu kewajiban penguasa adalah menegakkan syariat zakat.<sup>62</sup>

#### c) Tugas dan Kewajiban Amil

Berdasarkan fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 08 tahun

2011 tentang Amil zakat dijelaskan bahwa Amil zakat memiliki Tugas:

<sup>61</sup>Hanif Lutfi, *Siapakah Amil Zakat*, Jakarta: Rumah Fiqih Publing, 2018, h. 15.

<sup>62</sup>*Ibid*, h. 19.

- (1) Penarikan/pengumpulan zakat yang meliputi pendataan wajib zakat, penentuan objek wajib zakat, besaran nishab zakat, besaran tarif zakat, dan syarat-syarat tertentu pada masing-masing objek wajib zakat.
- (2) Pemeliharaan zakat yang meliputi inventarisasi harta, pemeliharaan, serta pengamanan harta zakat.
- (3) Pendistribusian zakat yang meliputi penyaluran harta zakat agar sampai kepada mustahik zakat secara baik dan benar, dan termasuk pelaporan.

Amil zakat mempunyai peran penting dalam pengelolaan zakat, adapun tugas amil zakat adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi penghimpunan zakat
- 2) Fungsi pendistribusian zakat
- 3) Tugas-tugas lainnya adalah merupakan turunan dari tugas utama diatas, seperti pencatatan, pemeliharaan dan pengelolaan.<sup>63</sup>

Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Amil, dalam pasal 6 disebutkan amil zakat berpedoman pada asas:

- 1) Syariat Islam;
- 2) Amanah dan Integritas;
- 3) Kemanfaatan;
- 4) Keadilan;
- 5) Kepastian hukum;
- 6) Akuntabilitas; dan
- 7) Profesional.

<sup>63</sup>T.M Hasbi Ash Siddiqy, *Pedoman Zakat*, Jakarta: Bulan Bintang, h. 267.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang berbentuk penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>64</sup>

Minimal ada tiga hal yang digambarkan dalam penelitian kualitatif, yaitu karakteristik pelaku, kegiatan atau kejadian selama penelitian, dan keadaan lingkungan tempat penelitian berlangsung.<sup>65</sup>

##### 2. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan tersebut peneliti melakukan penelitian untuk menghasilkan data deskriptif melalui teknik observasi, dokumentasi dan wawancara.

---

<sup>64</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 9.

<sup>65</sup>Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metode penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara 2006, h. 130.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **1. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian tentang “Etos Kerja Pengurus Amil Zakat Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah” ini dilaksanakan selama 6 (enam bulan). Jika dalam waktu tersebut data yang diperoleh belum dapat terkumpul, maka penulis akan menambah waktu penelitian hingga dapat mencukupi data yang diperlukan untuk analisis.

### **2. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Tengah jalan Ahmad Yani No. 97 dengan mendatangi pegurus Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, dengan pertimbangan bahwa tema dan permasalahan dalam penelitian ini kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan, serta terjadi di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, dan data yang diperlukan memungkinkan untuk digali secara mendalam.

## **C. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan sumber informasi utama dalam mencari data dan yang memiliki data mengenai pola-pola yang diteliti. Adapun subjek penelitian yaitu sumber data yang dapat memberikan data dan informasi terkait penelitian.

**Tabel 3.1****Identitas Subjek Penelitian**

No	Nama	Jabatan
1.	Mustain Khaitami, S.Ag (M)	(Ketua)
2.	Siti Nurbaya, S.EI (S)	(Staf Bid. Keuangan ZIS dan SIMBA)
3.	Maya Nurhalifah, S.HI (A)	(Staf Bid. Kesekretariatan dan Pengelolaan Keuangan OPS)
4.	Makrifan Hakim, S.Pd (I)	(Staf Bid. Pengimpunan dan Pendistribusian)

*Dibuat Oleh Penulis.*

**Tabel 3.2****Identitas Informan Penelitian**

No	Nama	Alamat Tempat Tinggal	Keterangan
1.	Halimah	Jl. Mendawai I	Mustahik

*Dibuat Oleh Penulis.*

## 2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah bagaimana etos kerja pengurus amil zakat dan profesionalisme pengurus amil di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

## D. Data dan Sumber Data

Menurut *Lofland*, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Dalam hal ini penulis menggunakan:

### a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari hasil wawancara yang didapat langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok dan organisasi. Data primer adalah data yang sumber utamanya yaitu berwujud tindakan-tindakan sosial dan kata-kata, seperti hasil wawancara.<sup>66</sup>

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen yang menjadikan data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, brosur, makalah dan sumber informasi lainnya yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian sebagai bahan penunjang penelitian.

#### c. Data Tersier

Sumber data tersier merupakan data yang bersifat menunjang atau pelengkap penelitian ini. Adapun data tersier yang digunakan berupa Al-Qur'an, Kitab Hadist, kamus Bahasa Indonesia dan Internet.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa Teknik atau metode pengumpulan data. Guna mendukung pencarian data yang valid dan sesuai dengan realita yang ada. Adapun Teknik yang digunakan antara lain:

#### 1. Observasi

Observasi berasal dari bahasa Latin yang artinya melihat, mengamati, dan memperhatikan. Istilah observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat data-data yang ada menurut fakta. Observasi dilakukan sebagai upaya peneliti mengumpulkan data dan informasi dari sumber data

---

<sup>66</sup>Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, h. 70.

primer dengan mengoptimalkan pengamatan peneliti. Teknik observasi dalam penelitian ini berfungsi untuk memperoleh informasi ataupun gambaran yang ada di lapangan. Adapun data yang diperoleh dalam observasi ini secara langsung adalah data yang konkrit dan nyata tentang subyek kaitannya dengan Etos Kerja Amil di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan penelitian dengan cara menanyakan secara langsung pada sumber informasi<sup>67</sup>. Metode wawancara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) untuk mendapat informasi, keterangan, dan penjelasan mengenai permasalahan yang secara mendalam agar data yang di peroleh lebih akurat, lengkap, dan terpercaya karena diperoleh langsung oleh peneliti tanpa menggunakan perantara apapun.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dan secara online untuk mendapatkan informasi yang penelitian inginkan. Alasan penulis menggunakan teknik wawancara guna mendapatkan informasi dari subjek dan informan agar dapat dengan mudah menggambarkan dan menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini serta data yang diperoleh sesuai dengan kebiasaan yang telah diterapkan di Kota Palangka Raya tersebut.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup>Hadi Sabari Yunus, *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h. 357.

<sup>68</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, h. 105.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan-catatan peristiwa yang telah lalu, yang bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumentasi seseorang yang dapat membiarkan informasi. Contohnya dokumen yang berbentuk tulisan yaitu catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, aturan kebijakan. Contoh dokumen yang berbentuk foto yakni gambar, sketsa dan lain-lain.<sup>69</sup> Teknik ini peneliti gunakan untuk memperoleh data terkait subjek penelitian dan untuk memperoleh data terkait subjek penelitian dan untuk memperoleh data terkait gambaran tempat penelitian dan hal lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumentasi ini adalah untuk memperoleh data tentang yang berkaitan tentang Pengurus Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah

### F. Pengabsahan Data

Pengabsahan data untuk menjamin semua hasil pengamatan, wawancara dan observasi sesuai dengan kenyataan yang ada dan memang benar terjadi. Hal ini dilakukan untuk tetap memelihara dan menjamin kebenaran data informasi dari responden yang telah dikumpulkan.<sup>70</sup> Pengabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut Sugiyono, triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.<sup>71</sup>

<sup>69</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 82.

<sup>70</sup>Bachtiar S. Bachri, "Meyakini Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif, *Jurnal Teknologi Pendidikan*", Volume 10, No. 1, Tahun 2010, h. 56.

<sup>71</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 247.

## G. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.<sup>72</sup> Dalam metode analisis data kualitatif dilakukan beberapa tahap sebagai berikut:

- a. *Data collection* adalah pengumpulan materi dengan analisis data, dimana data tersebut diperoleh selama melakukan pengumpulan data, tanpa proses pemilihan. Untuk itu, dilakukan pengumpulan semua data yang berhubungan dengan kajian penelitian sebanyak mungkin.
- b. *Data reduction* atau pengurangan data adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari penelitian dan setelah di deskripsikan apa adanya, maka data yang diperoleh dianggap lemah dan kurang valid akan dihilangkan dan tidak dimasukkan ke dalam pembahasan.
- c. *Data display* atau penyajian data adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari hasil penelitian dideskripsikan secara ilmiah oleh penelitian tanpa menutupi kekurangan.
- d. *Data Conclusion, Drawing* atau *Verifying* atau menarik kesimpulan dan verifikasi, yakni melakukan analisis data dengan melihat kembali pada reduksi data dan penyajian data sehingga kesimpulan yang disimpulkan dari pengumpulan dan pengamatan tidak menyimpang dari data yang dianalisis.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup>Miles dan Huberman dalam Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 247.

<sup>73</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 247.

## H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman penjelasan dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari beberapa pokok pembahasan, diantaranya Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Batasan Penelitian.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kajian teoritik serta kerangka pikir.

### BAB III Metode Penelitian,

Bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, menentukan subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, pengabsahan data dan terakhir yaitu analisis data.

### BAB IV Hasil

Penelitian dan Pembahasan, bab ini membahas tentang objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil dan jawaban dari pertanyaan dari penelitian.

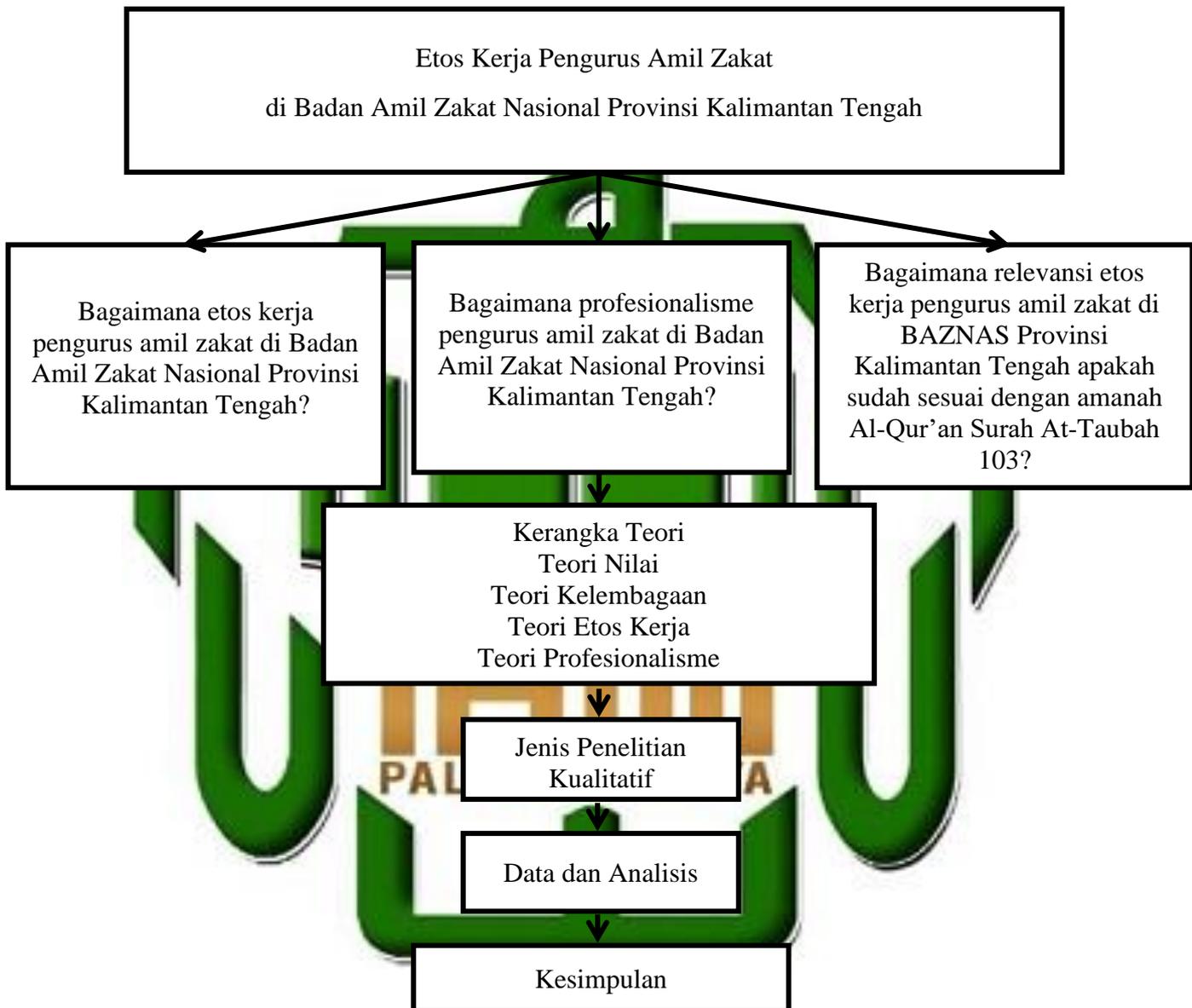
### BAB V Penutup

Dalam bab ini berisi tentang penutup mengenai kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran dari penelitian yang digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## I. Kerangka Pikir

Untuk lebih jelas dalam mendalami alur atau proses penelitian, dapat dilihat sebagaimana kerangka pikir berikut:



Bagan 3.1  
Kerangka Pikir Penelitian

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Tengah**

###### **a. Sejarah berdirinya BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infaq dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lebihnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Pada tahun 2014 sebagai upaya memaksimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BAZNAS, maka dibentuklah BAZNAS untuk tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. 118 Tahun 2014 Tentang Pembentukan BAZNAS Provinsi serta Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam No. DJ.II/568 Tahun 2014 Tentang Pembentukan BAZNAS Kabupaten/Kota Se-Indeonesia.

BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dibentuk dengan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 Tanggal 17 Januari 2001. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah terletak di jalan Ahmad Yani No. 97, Pahandut, Kecamatan Pahandut, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah merupakan badan resmi yang dibentuk oleh

pemerintah yang mewakili tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak dan sedekah (ZIS) pada tingkat Provinsi Kalimantan Tengah. Program penyaluran zakat, infak dan sedekah, sepenuhnya untuk masyarakat muslim Kalimantan Tengah. Pembayaran zakat, infak dan sedekah dapat dilakukan setiap saat melalui Bank, Sekretariat BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, Pembayaran Melalui QRIS (*Quick Response Code Indonesian Standard*) atau melalui layanan jemput zakat.<sup>74</sup>

#### **b. Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah**

Adapun visi dan misi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilihat pada dokumentasi kantor BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut:

##### **1) Visi**

Terlaksananya pengelolaan zakat secara optimal dan profesional sehingga dapat menunjang meningkatkan perekonomian umat menuju kesejahteraan masyarakat.

##### **2) Misi**

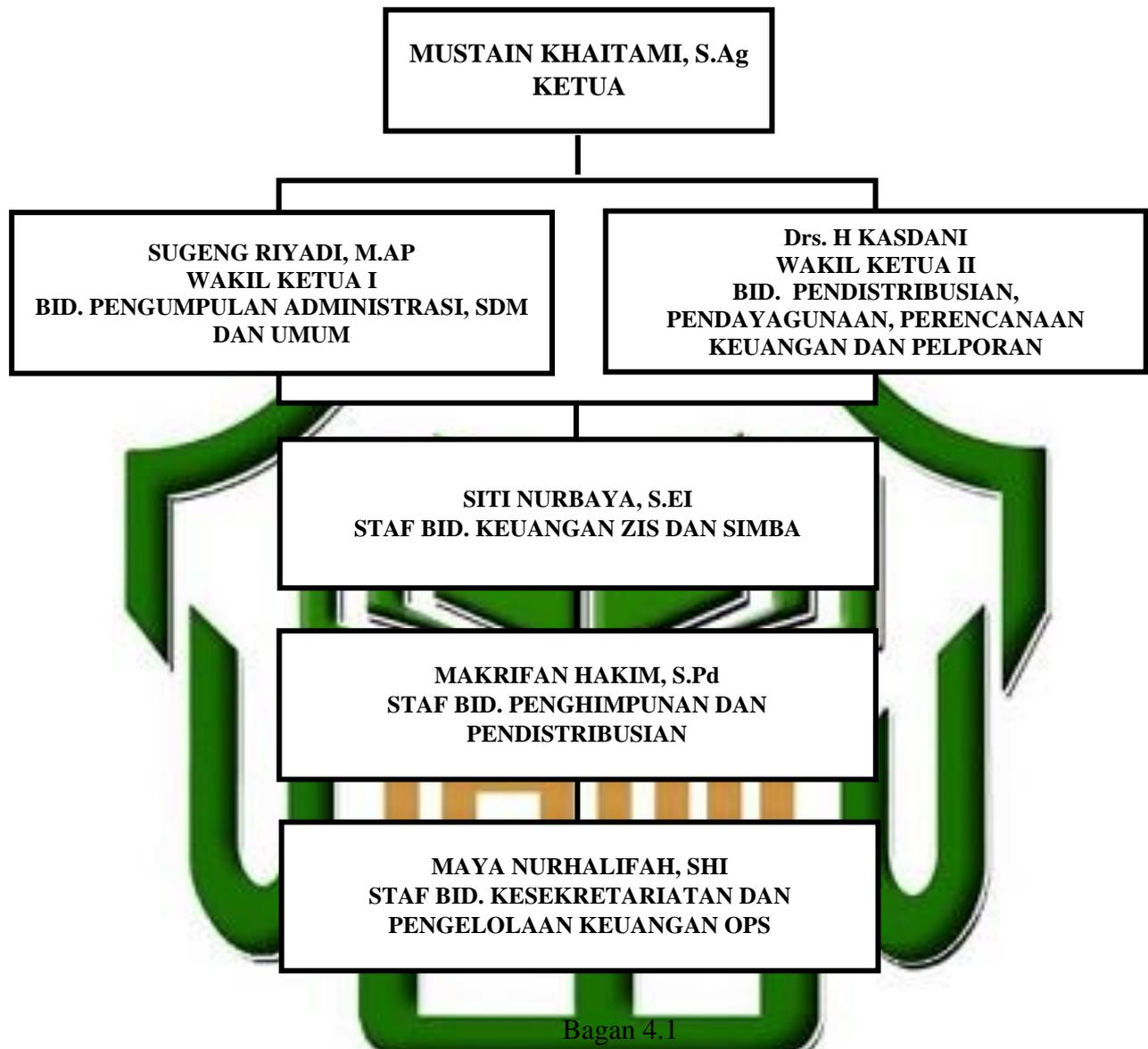
- a) Menjadi fasilitator, koordinator, dan regulator bagi pelaksanaan pengelolaan zakat yang profesional dan amanah.
- b) Meningkatkan kesadaran kolektif umat Islam untuk mentas'arufkan (mendistribusikan) sebagian dari hartanya bagi kepentingan sesama melalui mekanisme zakat.
- c) Meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat sesuai tuntunan agama.
- d) Meningkatkan peran dan hasil guna Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sebagai lembaga pengelola zakat, menjadi lembaga yang profesional, amanah, transparan, dan mandiri.
- e) Mengentaskan kemiskinan di Provinsi Kalimantan Tengah serta memperbaiki taraf kehidupan kaum dhuafa (fakir miskin).
- f) Mengubah mustahik menjadi muzaki.<sup>75</sup>

<sup>74</sup>[Http://baznas.go.id](http://baznas.go.id) Profile Badan Amil Zakat Nasional. Diakses 6 Desember 2020.

<sup>75</sup>Baca dokumentasi Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah

**c. Struktur Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan**

**Tengah**



**Bagan 4.1**

Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah

Sumber: BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah

**d. Program Penyaluran BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah**

Adapun program penyaluran yang dimiliki BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:

- a) Kalimantan Tengah Makmur
- b) Kalimantan Tengah Taqwa
- c) Kalimantan Tengah Cerdas
- d) Kalimantan Tengah Sehat
- e) Kalimantan Tengah Peduli

## B. Penyajian Data

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu tentang etos kerja pengurus amil zakat dan profesionalisme amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Peneliti menanyakan berdasarkan format pedoman wawancara yang tersedia, selanjutnya oleh pihak yang diwawancarai yakni para pengurus amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah yaitu Ketua, Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA dan Staf Penghimpunan dan Pendistribusian. Bahasa yang mereka gunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian adalah bahasa Indonesia dan juga sedikit bercampur dengan bahasa lokal. Untuk penyajian hasil penelitian, peneliti menyajikan data hasil wawancara tersebut dengan menggunakan bahasa Indonesia sepenuhnya, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah penjelasan yang disampaikan narasumber.

Berikut ini peneliti akan menyajikan data wawancara yang dilakukan dengan para narasumber yang terdiri dari Ketua, Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, dan Staf Bidang Penghimpunan dan Pendistribusian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 3 narasumber dan 1 informan yang digunakan sebagai penguat atas data yang didapatkan dari para narasumber, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Berikut ini akan peneliti paparkan hasil wawancara yang telah dilakukan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, yakni sebagai berikut:

## **1. Subjek Penelitian**

### **a. Etos Kerja dan Profesionalisme Pengurus Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah**

Hasil wawancara dengan keempat narasumber menyangkut tentang etos kerja pengurus amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sesuai dengan rumusan masalah pertama yakni bagaimana etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:

#### **1) Penuturan Bapak M (Subjek 1)**

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan yaitu bagaimana pandangan bapak mengenai bekerja dan apakah ada kebiasaan yang dilakukan sebelum memulai bekerja, subjek M (Ketua BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah) menjelaskan:

Kalo menurut saya pribadi bekerja itu ibadah, jadi yang namanya ibadah itu sebagai sebuah pengabdian yang pada akhirnya dimaksudkan adalah sebagai bentuk dari pada ikhtiar kita sebagai manusia. Dan sebelum memulai bekerja makanya sebelum masuk ruangan biasakan assalamualaikum dan bismillah sebelum memulai

aktivitas dengan harapan apa yang saya lakukan, apa yang saya pikirkan, apa yang saya rencanakan itu bisa berjalan dan berkah.<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas menyatakan bahwa bekerja adalah ibadah dan sebelum memulai aktivitas bapak M mengawalinya dengan bismillah dengan harapan mendapat kelancaran dan keberkahan dalam bekerja.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana kisah awal sehingga menjadi seorang ketua Badan Amil Zakat Nasional, Bapak M menjelaskan:

Kalau saya sendiri sebenarnya latar belakang saya bukan orang yang bekerja di bidang agama tapi bidang umum yang notabenenya saya ini karyawan perusahaan. Jadi bekerja namun kemudian entah mengapa saya terbuka pikiran, karena ketika itu ada pendaftaran seleksi pimpinan Badan Amil Zakat Nasional saya ikut mencoba disini.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Bapak M menjelaskan beliau bukan dari latar belakang pekerjaan dibidang agama (Zakat) dan menjadi ketua karena terbuka pikiran lalu mendaftar seleksi pimpinan Badan Amil Zakat Nasional.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah pekerjaan bapak saat ini sesuai dengan dasar dan keahlian yang dimiliki, bapak M menjelaskan:

Kalau *basic* (dasar) dalam pekerjaan iya beda, jadi kalo *Basic* (dasar) saya diperusahaan jauh daripada urusan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS) tetapi kalau latar belakang saya pendidikan agama. Khususnya

<sup>76</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>77</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

guru agama Islam. Nah jadi dengan modal dasar itu saya kembali setelah berkecimpung di dunia kerja yang berbeda dengan latar belakang pendidikan saya bukan berbeda tapi sebenarnya menunjang juga tapi memang agak jauh. Lalu apa yang saya lakukan alhamdulillah memang kemaren sebelum saya disini saya ada pengalaman lah di masyarakat. Jadi pengalaman di masyarakat itu sebenarnya kalo urusan zakat ini saya belajar di ya rajin-rajin lah di masjid ikut. Mislanya jadi panitia amil.<sup>78</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Bapak M menjelaskan bahwa *basic* (dasar) pekerjaan sebelumnya jauh berbeda dengan bidang pekerjaan sebelumnya. Untuk mengimbangi hal itu sebelum bekerja menjadi pimpinan amil beliau sebelumnya memiliki pengalaman sebagai panitia amil di masjid.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah setelah terjun ke dunia perzakatan apa yang perlu dibenahi dalam upaya menjadikan pengelolaan zakat yang lebih baik lagi, Bapak M menjelaskan:

Untuk di Kalimantan Tengah ini memang masih rendah dibandingkan provinsi lain di Kalimantan. Faktor yang membuat zakat di Kalimantan Tengah masih lemah pertama posisi baznas ini belum mengkokohkan namanya sebagai lembaga zakat yang betul-betul bisa dipercaya. Nah inilah yang sedang kita bangun supaya *trust* atau kepercayaan publik terhadap baznas itu meningkat. Makanya pola pendekatan yang kita lakukan agak berbeda dengan provinsi lain. Kita bikin kegiatan laksanakan program, makanya saya lebih cenderung disini berpikir bagaimana menjadikan baznas ini kaya dengan program kaya dengan kegiatan sehingga orang itu justru bila sudah melihat bahwasanya baznas itu mereka langsung masuk program.<sup>79</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Bapak M menjelaskan bahwa zakat di Kalimantan Tengah tergolong masih rendah dibanding

<sup>78</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>79</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

provinsi lain yang ada di Kalimantan. Untuk meningkat zakat di Kalimantan tengah baznas menggunakan kegiatan memperbanyak program dan kegiatan.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah ada program pelatihan bagi amil agar menjadi amil yang professional dan kompeten, bapak M menjelaskan:

Nah itulah jadi jangankan pelatihan amil, pemimpin amil zakat sendiripun secara kelembagaan dari Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia belum ada. Jadi hampir 1 tahunan disini ya semestinya kan ada yang namanya lembaga pendidikan dan pelatihan amil zakat itu semestinya harus diikuti oleh para pimpinan. Tapi karena pandemi sekarang ini, yaitu belum sempat karena pandemi covid-19.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Bapak M menjelaskan belum ada pelatihan baik itu untuk amil ataupun untuk pimpinan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah karena situasi pandemi covid-19.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah seberapa penting peran amil dalam pengelolaan zakat, bapak M menjelaskan:

Menurut saya itu adalah ujung tombak penghimpunan zakat dan khususnya untuk provinsi Kalimantan Tengah ini selain dari pimpinan kita juga punya 3 pelaksana yang saya anggap mereka adalah amilin dan amilun di baznas Kalimantan Tengah. Untuk itulah sejak tahun ini kita juga alokasikan anggaran untuk mereka dan program BPJS ketenagakerjaan. Harapannya para amil di baznas Kalimantan Tengah ini bisa lebih optimal dan terjamin gitu ya dalam bekerja dan mengabdikan dengan demikian ini adalah bentuk apresiasi kami untuk memberikan penghargaan kepada amilin dan amilun.<sup>81</sup>

<sup>80</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>81</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan amil merupakan ujung tombak dari pengelolaan zakat dan sebagai bentuk apresiasi terhadap para amil baznas Provinsi Kalimantan Tengah mereka menyertakan amil pada program BPJS ketenagakerjaan.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa saja kendala yang dihadapi dalam penghimpunan zakat di Kalimantan Tengah, bapak M menjelaskan:

Banyak potensi zakat yang sebenarnya bisa dihimpun antara lain dari kalangan badan usaha atau perusahaan swasta mereka punya ribuan karyawan dan perusahaan besar swasta di Kalimantan Tengah yang jumlahnya lebih dari 2000 tapi kita belum bisa masuk ke dalam link itu persoalan mendasar karena memang rata-rata perusahaan itu berkantor pusat di Jakarta, Pimpinan di Jakarta bukan di Palangka Raya. Lokasi wilayah kerjanya dipedalaman. Faktor geografis dan juga armada belum lagi kondisi jalan dan armadanya.<sup>82</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Bapak M menjelaskan banyak potensi zakat di perusahaan besar swasta di Kalimantan Tengah yang belum dihimpun dikarenakan belum adanya jalinan kerjasama dan terbatasnya armada yang dimiliki Baznas Provinsi Kalimantan Tengah untuk menjangkau lokasi perusahaan.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa skill yang harus dimiliki seorang amil, bapak M menjelaskan:

Menurut saya kemampuan untuk belajar itu yang utama. Harus mengetahui dasar-dasar penghimpunan dan hukum dasar tentang perzakatan itu bisa dipelajari selama dia mau belajar maka insha Allah bisa.<sup>83</sup>

<sup>82</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>83</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

Berdasarkan wawancara diatas, bapak M menjelaskan untuk menjadi seorang amil harus mengetahui dasar-dasar pengelolaan zakat dan hukum zakat serta kemauan untuk belajar.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah gaji atau insentif yang diberikan untuk amil sudah cukup, bapak M menjelaskan:

Gaji kalo bicara sesuai atau tidak itu relative tapi kalo diukur dengan Upah Minimum Regional (UMR) itu masih dibawah bagi amil yang ada karena apa ini kita sesuaikan dengan kondisi keuangan karena kita tidak mengambil dari zakat. Kita sesuaikan dengan alokasi dana yang disediakan pemerintah provinsi. Jadi memang ada untuk amil tetapi kalau dihitung dengan jumlah itu sebenarnya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan misalnya dibagi untuk amilin itu tidak memenuhi apalagi kalo bicara 1 tahun 12 bulan.<sup>84</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, bapak M menjelaskan bahwa gaji yang diberikan belum cukup karena masih dibawah UMR dan harus menyesuaikan dengan anggaran yang disediakan pemerintah provinsi. Karena gaji amil tidak diambil dari zakat yang dihimpun.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, bapak M menjelaskan:

Alhamdulillah sudah punya kantor walaupun statusnya pinjam pakai, tapi Alhamdulillah tidak menyewa. Tapi kalo bicara prasarana kita belum ada. Memang ada kendar dinas tapi itu inventaris kantor kondisinya juga sudah rusak. Tapi kalo misalnya mobil angkutan masih kita koordinasikan dengan pemerintah provinsi.<sup>85</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan baznas dalam hal sarana sudah disediakan oleh pemerintah daerah, namun

<sup>84</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>85</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

baznas belum memiliki prasarana seperti mobil operasional ataupun mobil dinas.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sudah menyalurkan zakat ke 8 asnaf dan menjadi mediator dan fasilitator yang maksimal bagi muzakki dan mustahiq, bapak M menjelaskan: Belum, riqab dan gharim di daerah kita gak ada. Belum maksimal.<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan zakat sudah disalurkan ke 8 asnaf kecuali riqab dan gharim karena tidak ada. Baznas masih belum maksimal sebagai mediator dan fasilitator bagi muzakki dan mustahiq.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan yaitu bagaimana semangat kerja para pengurus zakat/amil di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, berikut jawaban bapak M.

Perlu ditingkatkan, kenapa? Karena pemahaman terhadap administrasi, pemahaman tentang teknik pengelolaan memang belum semua dipahami dan dimiliki oleh amil. Pembinaan dan pengalaman secara formal seperti pelatihan personal yang memang perlu dan masih kurang. Masalah kedisiplinan dalam artian memahami jam kerja dan jam pulang kerja masih kurang. mereka belum memahami apa yang harus dilakukan, kalo seandainya dia tau apa yang dilakukan maka dia akan bisa bekerja sebagaimana mestinya. Memang kan perlu pembinaan dan pendisiplinan yang lebih.<sup>87</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan zakat etos kerja amil zakat masih kurang perlu adanya upaya untuk

---

<sup>86</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>87</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 05 Oktober 2021.

meningkatkan etos kerja, karena pemahaman amil mengenai administrasi dan pengelolaan zakat masih perlu dibenahi. Kurangnya pembinaan dan pengalaman personal perlu untuk ditingkatkan, agar pemahaman mengenai kewajiban dan tugas masing-masing dapat dipahami dengan baik oleh setiap amil. Masalah kedisiplinan waktu mereka kurang memahami sehingga sering amil datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Adapun pertanyaan selanjutnya yaitu bagaimana upaya bapak M sebagai pimpinan dalam mengatasi masalah kedisiplinan amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah. Berikut penjelasan bapak M.

Sebenarnya dalam penerapan kedisiplinan ada 3 hal, yang pertama teguran lisan, kedua teguran tertulis, ketiga sanksi berat dengan tidak memperpanjang kontrak. Jadi sejak saya disini, kita melakukan sistem amil dengan sistem perpanjangan kontrak.<sup>88</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan ada 3 hal yang dilakukan dalam upaya menerapkan kedisiplinan bagi pengurus amil zakat di BAZAS Provinsi Kalimantan Tengah dengan memberi teguran, sanksi tertulis dan sanksi berat tidak memperpanjang kontrak kerja. Sanksi berat tidak memperpanjang kontrak kerja, hal ini mulai diterapkann ketika bapak M menjadi ketua BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan yaitu, apakah semua amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sudah memiliki sertifikasi amil, berikut penjelasan bapak M.

---

<sup>88</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 05 Oktober 2021.

Dari 6 Amil zakat yang ada di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah baru saya. Karena musimnya musim covid makanya kemaren itu karena faktor kondisi ya, makanya disini kami bekerja sesuai insting, tapi Alhamdulillah setelah itu ada pelatihan manajemen zakat saya ikut.<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan dari 6 amil yang ada di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, baru ketua yang memiliki sertifikasi amil, hal tersebut karena faktor pandemic covid-19 dan juga untuk sertifikasi dilakukan bertahap karena memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Pertanyaan selanjutnya yaitu, mengapa BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memublikasikan laporan keuangannya di website, berikut penjelasan bapak M.

Belum punya kita malah, kita belum punya website. Itu memang masih kita kondisikan karena untuk membuat website biasanya mahal. Nah saat ini kita masih menggandeng sosial media untuk informasi. Nah karena mahal jadi dananya lebih baik kita alokasikan ke program atau untuk BPJS ketenagakerjaan untuk 3 amil lapangan baznas.<sup>90</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak M menjelaskan BAZNAS Provinsi belum memiliki website resmi. Untuk memperbaharui informasi mereka lebih menggandeng media social saja. Karena biaya pembuatan website mahal oleh karena itu dananya lebih baik mereka alokasikan untuk program-program dan mengadakan BPJS Ketenagakerjaan bagi 3 amil lapangan di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

---

<sup>89</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 05 Oktober 2021.

<sup>90</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 05 Oktober 2021.

Pertanyaan selanjutnya yaitu bagaimana edukasi dari sosial media yang dilakukan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, mengapa tidak kontinu, berikut penjelasan bapak M. Itu dulu kami upayakan dengan sistem piket, dari amil lapangan, pada awalnya rutin. Namun beberapa ini agak kurang berjalan.<sup>91</sup>

Berdasarkan asil wawancara diatas, bapak M menjelaskan edukasi yang dilakukan BAZNAS disosial media dilakukan dengan sistem piket agar berjalan rutin, namun kurang berjalan dengan baik karena tidak disiplinnya amil mengupdate edukasi di media sosial.

## 2) Penuturan bapak I (Subjek 2)

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan yaitu bagaimana pandangan bapak mengenai bekerja dan apakah ada kebiasaan yang dilakukan sebelum memulai bekerja, yakni sebagai berikut.

Kalo yang namanya bekerja lah ya bahasanya sepenuh hati apalagi bekerja di Badan Amil Zakat Nasional seperti ini kan ya bahasanya harus ikhlas kalau cari suguhnya kada pang bahasanya kan semua titipan aja kami perantara aja. Yang pasti kalau bekerja sepenuh hati apalagi abang bagian lapangan di kendala covid-19 seperti ini kalau kada hati-hati banar takut kena. Kebiasaan sebelum bekerja kalau abang bagian lapangan diminta pak ketua lepas aja. Kalo ada event abang cari misalnya ada kejadian kebakaran atau apa abang harus duluan mencari info.<sup>92</sup>

Berdasarkan wawancara mengenai bekerja dan kebiasaan sebelum bekerja bapak I menjelaskan bekerja itu harus sepenuh hati dan ikhlas

<sup>91</sup>Wawancara dengan Subjek 1: Bapak Mustain Khaitami, S.Ag selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Pada tanggal 05 Oktober 2021.

<sup>92</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

apalagi mereka menghimpun dana umat tentu harus bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati.

Jawaban dari pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah bagaimana kisah awal bisa menjadi seorang amil sebagai berikut:

Awal abang bisa kerja disini dulu namanya BAZDA dibawah naungan kementrian agama dulu itu jaman pak Teras wagubnya masih pak Diran waktu itu. Pak Diran yang nyuruh abang kerja disini tanpa tes. Mas ifan ikut aja di baznas kata pak wagub waktu itu. Karena dulu abang aktivis dan segala macam mungkin jadi batu loncatan dimintanya ikut ya ikut aja.<sup>93</sup>

Dari wawancara diatas bapak I menjelaskan bahwa kisah awal bisa menjadi amil adalah saran dari bapak Diran selaku wakil gubernur waktu itu sebagai batu loncatan, yang mana dulu lembaganya bernama Badan Amil Zakat Daerah lalu kini berubah menjadi Badan Amil Zakat Nasional Proinsi Kalimantan Tengah.

Pertanyaan selanjutnya adalah apakah amil adalah pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian yang anda miliki, bapak I menjawab sebagai berikut. “Alhamdulillah apalagi kan itu titipan, kita sebagai amil datang ngebantu orang padahal bukan uang kita bilasanya uang titipan tapi mendengar orang mendoakan jadi nilai tersendiri”.<sup>94</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan bahwa bekerja sebagai amil sesuai dengan minat dan keahlian, bapak I merasa senang dengan pekerjaanya sebagai amil karena bekerja sebagai amil memiliki nilai tersendiri.

<sup>93</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>94</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana perzakatan di Kalimantan Tengah dan setelah terjun ke dunia perzakatan apa yang perlu dibenahi dalam upaya menjadikan pengelolaan zakat yang lebih baik lagi, Bapak I menjelaskan sebagai berikut.

Kalo perzakatan di Kalimantan Tengah dibandingkan Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur gitu agak-agak susah ya. Kalo Kalimantan Selatan emang penduduk banyak yang muslim segala macam. Jadi perkembangan Baznas Kalimantan Tengah ini agak-agak ada problem tersendiri yang susahlah. Baznas apalagi kita singgung soal agama ni agak sedikit rentan di Kalimantan Tengah ni bahasanya kita bantu yang, kami yang non ini gak dapat kah? Nah gitu agak susah. Datang kesatu desa kami cari KK (Kartu Keluarga) yang muslimnya yang nonnya marah. Kami penduduk asli kami ada hak juga. Nah itu yang biasanya susah itu, nah jadi itu agak rentan di Kalimantan Tengah.<sup>95</sup> Kalo itu kesadaran pemerintahnya aja yang perlu dibenahi, kalo duluan memang dulu berturut-turut dipegang mereka sebelah. Jujur aja agak susah dan segala macam baznas baru maju jujur itu aja pas pak sugianto gubernur pertamanya muslim di Kalimantan Tengah. Salah satu faktornya berturut-turut dipegang non dulu jaman pak teras segala macam sekarang sudah pak sugianto baznas baru aja bersinar kan.<sup>96</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan perzakatan di Kalimantan Tengah masih tertinggal dari provinsi-provinsi lain. Kendalanya ada pada kurangnya pemahaman mengenai zakat sehingga terjadi kecemburuan bagi masyarakat yang tidak menerima zakat (non muslim). Mereka non muslim tidak paham bahwa zakat hanya diperuntukan untuk orang muslim. Untuk pengelolaan zakat menurut bapak I yang perlu dibenahi adalah pemahaman masyarakat mengenai

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>96</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

zakat dan perlunya perhatian lebih dari pemerintah agar pengelolaan zakat di Kalimantan Tengah semakin baik.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengembangkan potensi diri agar menjadi amil zakat yang professional dan kompeten, bapak I menjelaskan.

Yang pasti belajar dan terus belajarlah apalagi bahasanya abang disini kekurangan pertama kekurangan tenaga abangkan cowok sendiri disini. Baznas kekurangan tenaga terutama tenaga lapangan yang laki-laki.<sup>97</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan diri menjadi amil zakat yang profesional dan kompeten adalah belajar dan terus belajar.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah seberapa penting peran amil zakat dalam upaya mengembangkan pengelolaan zakat.

Berikut jawaban dari Bapak I.

Penting karena tanpa amil dunia perzakatan gak akan maju, amil yang mengingatkan aja orang belum tentu mau, apalagi tanpa amil yang mengingatkan bahwa hukum zakat itu wajib bahasanya. Tanpa amil dunia perzakatan gak akan maju, rasa kepedulian sesama juga gak akan tinggi.<sup>98</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan amil memiliki peran penting dalam perzakatan untuk mengingatkan muzakki membayar zakat dan menumbuhkan rasa kepedulian terhadap sesama.

<sup>97</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>98</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa saja program yang Baznas Provinsi Kalimantan Tengah lakukan dalam mengedukasi masyarakat, berikut jawaban bapak I.

Untuk kepemimpinan yang baru ini kurang oleh terbatas oleh covid-19, kita gak bisa mengumpulkan banyak orang menjelaskan segala macam tapi kita via sosial media aja tapi kalau untuk dikampung segala macam terutama Kalimantan Tengah kan sosmed aktif tapi di daerah pelosok belum tentu buka. Tapi kita tetap istiqamah usaha lah menjelaskan gitu. Yang pasti edukasi ada cuman untuk kemasyarakat memang kurang. Tapi untuk ke pemerintahan alhamdulillah ada rapat koordinasi Unit Pengumpul Zakat (UPZ) semua dinas kana da UPZ itu nah disitu kita edukasi zakat, infaq, sedekah itu apa nanti UPZ itu mengedukasi lagi ke mereka di dinasnya masing-masing. Dilakukan pertahun, tapi tahun 2019 dan tahun 2020 gak ada karena covid kita gak bisa mengumpulkan orang untuk acara. Selanjutnya kita undang bendahara dan kepala dinas biasanya kita undang dinas-dinas dibawah lingkungan Pemerintah Provinsi. Jemput bola jalan terus tapi selama PPKM level 4 ini jarang lebih sering transfer aja.<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan bahwa Baznas kalteng masih kurang dalam mengedukasi masyarakat dan lebih banyak melakukannya di kantor-kantor dinas dibawah lingkungan Pemerintah Provinsi melalui UPZ yang ada di dinas-dinas terkait. Biasanya dilakukan setahun sekali tapi dikarena pandemi covid-19 pada tahun 2019 dan tahun 2020 ditiadakan.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa saja kendala yang dihadapi selama penghimpunan zakat, bapak I menjelaskan sebagai berikut.

Kalo Badan Amil Zakat Provinsi ni banyak menghimpunnya di pemerintah provinsinya yang dari kantor gubernur, kebanyakan kantor-kantor mandek (berhenti) karena mereka *work from home*

---

<sup>99</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengumpulan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

(WFH) (bekerja dari rumah). Kalo diluar sedikit sih, perorangan bahasanya kalo kerumah-rumah segala macam gak terlalu banyak masih banyak dipemerintahan.<sup>100</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan Baznas Provinsi lebih banyak menghimpun zakat di kantor-kantor dinas, dimasa pandemi ini terkendala karena banyak kantor-kantor dinas yang menerapkan *work from home* (WFH) (bekerja dari rumah).

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa saja kemampuan yang harus dimiliki amil, bapak I menjawab sebagai berikut.

Ada terutama abang bagian lapangan, kita harus ramah, harus bisa menuntun orang berzakat, harus bisa mendoakan dan menunggu (sabar). Profesional menepatkan sesuatu pada tempatnya aja saat itu kerjaan harus selesai ya diselesaikan.<sup>101</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bapak I menjelaskan untuk amil bagian lapangan harus ramah, bisa menuntun orang berzakat dan mendoakan.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana pendistribusian zakat di Kalimantan Tengah, lalu apakah gaji atau insentif yang diberikan untuk amil sudah cukup atau sesuai, bapak I menjelaskan.

Paling jauh di Gunung Mas paling tertinggal terakhir bulan puasa kemarin kita penyaluran zakat tithah beras itu 10 ton dibagi ke beberapa kabupaten tertinggal kenapa karena disana tu mereka minoritas yang muslimnya jadi kita up baznas di Gunung Mas. Gaji sesuai gak sesuai tu sesuai kebutuhan lah kalonya cukup ya cukup untuk hidup kalo untuk gaya hidup ya pasti kurang. Alhamdulillah cukup ajalah soalnya ini kan lembaga amil walaupun

<sup>100</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>101</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

di bawah negara tapi alhamdulillah dari bekerja disini pintu rezeki terbuka luas dimana-dimana.<sup>102</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan Baznas Provinsi Kalimantan Tengah menyalurkan zakat fitrah beras 10 ton kebeberapa kabupaten di Gunung Mas.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah sarana dan prasarana yang dimiliki sudah cukup untuk menunjang amil dalam menjalankan tugas, bapak I menjelaskan.

Kalo dari gedung Alhamdulillah cukup aja untuk segala macam tapi kalonya memang bisa di up lagi gedungnya Alhamdulillah. Misalnya di tempat yang lebih bagus dipertengahan kota bukan di daerah pasar seperti ini. Lebih strategis jalan dipertengahan kota yang lebih strategis itu daerah jalan besar seperti jalan RTA Milono, G. Obos atau Diponegoro itu lebih bagus ini kan daerah pasar. Cuman kalonya untuk bernaung di kantor kalo dibanding lembaga-lembaga amil zakat swasta nyewa kan tu. Kalo kita karena lembaga pemerintah gedung dari pemerintah kalonya cukup ya cukup aja cuma tempatnya aja yang kurang strategis. Kalo prasarannya kurang sih mobil dinas kita belum ada.<sup>103</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan gedung yang digunakan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sudah cukup tetapi lokasi kantor BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah kurang strategis. Dan juga BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memiliki prasarana seperti mobil operasional.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana ketentuan jam kerja dan apakah baznas sudah menggunakan absen

<sup>102</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>103</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

*fingerprint*, bapak I menjelaskan. “Jam kerja Alhamdulillah fleksibel aja tapi yang pasti selain-jum’at standby”. Absen *fingerprint* gak ada, masih manual”.<sup>104</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan jam kerja Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah yaitu senin-jum’at dan belum menggunakan *fingerprint*.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah ada pelatihan untuk amil, bapak I menjelaskan. “Kalau dulu sebelum Covid-19 sering dinas pelatihan ke Jakarta, pegawai amil dulu terakhir 2018”.<sup>105</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tidak ada pelatihan untuk amil karena adanya pandemi covid-19, dan terakhir diadakan tahun 2018.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah zakat sudah disalurkan ke 8 asnaf dan sebelum menyalurkan diadakan survey terlebih dahulu, bapak I menjelaskan.

Oh iya harus delapan asnaf, kita rapatkan penyaluran dan semacamnya ini sesuai gak 8 asnaf, kalo fix baru penyaluran. Iya survei, kami langsung dari sekretaris daerah rekomendasi segala macam.<sup>106</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bapak I menjelaskan penyaluran zakat diperuntukan 8 asnaf dan dilakukan survei sebelum penyaluran dengan rekomendasi dari sekretaris daerah.

<sup>104</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengumpulan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>105</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengumpulan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>106</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengumpulan dan Pendistribusian, pada Tanggal 25 Agustus 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sudah menjadi fasilitator dan mediator yang maksimal bagi muzaki dan mustahik, bapak I menjelaskan. “Kalo maksimal belum karena banyak kekurangan duit, apalagi kalo berbicara maksimal kita kekurangan anggaran kita gak bisa jor-joran (selalu) ngebantu”.<sup>107</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bapak I menjelaskan baznas belum menjadi fasilitator dan mediator yang maksimal bagi muzakki dan mustahiq karena kekurangan anggaran.

### 3) Penuturan Ibu S (Subjek 3)

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan yaitu bagaimana pandangan ibu mengenai bekerja dan apakah ada kebiasaan yang dilakukan sebelum memulai bekerja, yakni sebagai berikut.

Kerja itu bukan hanya kegiatan kita untuk mencari uang saja, tapi dengan kerja kita berusaha untuk mendapatkan teman, belajar bertanggung jawab dalam pekerjaan yang kita lakukan dan juga berusaha untuk pencapaian yang kita mau. Menenangkan diri, merapikan meja kerja, membuat to do list, membalas pesan penting memulai pekerjaan dengan mengucapkan basmallah.<sup>108</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas ibu S mengatakan bekerja bukan hanya mencari uang saja, tetapi untuk mendapat teman dan belajar bertanggung jawab dalam pekerjaan dan untuk meraih pencapaian yang kita mau. Kebiasaan yang dilakukan ibu S sebelum bekerja adalah

<sup>107</sup>Wawancara dengan subjek 2: Bapak Makrifan Hakim, S.Pd selaku Staf Bidang Pengimpunan dan Pendistribusian Pada tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>108</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

menenangkan diri, merapikan meja, membuat list kegiatan dan membaca basmallah sebelum bekerja.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa tujuan ibu bekerja.

Mencari pengalaman, mencari penghasilan, memenuhi kebutuhan sosial, dan bekerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah Subhanahu wa ta'ala meraih ridha Allah Subhanahu wa ta'ala.<sup>109</sup>

Berdasarkan hasil wawancara ibu S menjelaskan bahwa bekerja itu untuk mencari pengalaman, penghasilan, memenuhi kebutuhan sosial dan pengabdian serta mencari ridha Allah Subhanahu Wa ta'ala.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apa faktor yang mendorong ibu bekerja dan bagaimana menjaga keefektifan waktu kerja.

Menginginkan pengalaman yang lebih luas, mencukupi kebutuhan keluarga dan untuk mempersiapkan masa depan. Kalo untuk kefektifan menetapkan tujuan, menyusun prioritas, menyusun jadwal, menghindari penundaan, meminimalkan waktu yang terbuang dan control terhadap waktu".<sup>110</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu S menjelaskan faktor yang mendorong untuk bekerja adalah untuk mendapatkan pengalaman, mencukupi kebutuhan keluarga dan mempersiapkan masa depan. untuk menjaga keefektifan kerja yaitu dengan menetapkan tujuan, menyusun prioritas, menyusun jadwal, menghindari penundaan, dan memaksimalkan waktu.

<sup>109</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>110</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah pernah mengalami jenuh dalam menjalankan tugas sebagai amil.

Tidak, karena sebagai amil di lembaga zakat, saya mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan tersendiri, terlebih ketika lagi menyerahkan bantuan yang dititipkan muzakki ke BAZNAS untuk disalurkan kepada mustahik, mendapatkan banyak doa dari orang-orang yang tulus, melihat kebahagiaan dan senyum mereka, itu benar-benar membuat saya selalu bersemangat.<sup>111</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu S menjelaskan bahwa tidak merasa jenuh selama bekerja sebagai amil, karena bekerja sebagai amil memberikan kepuasan dan kebahagiaan tersendiri.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah bagaimana kisah awal bisa menjadi seorang amil sebagai berikut:

Saya bekerja disini dari bulan maret 2013, ketika itu mendapat info dari teman kalo di Baznas lagi mencari lowongan, dan tahun 2015 berhenti ketika melahirkan anak pertama, pada tahun 2016 baru masuk lagi sampai sekarang.<sup>112</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu S menjelaskan awal menjadi amil adalah tahun 2013 ketika baznas membuka lowongan pekerjaan dan sempat berhenti pada tahun 2015 karena melahirkan dan kembali lagi bekerja di BAZNAS tahun 2016 sampai sekarang.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah apakah sebelumnya ibu memiliki minat lebih terhadap pekerjaan ini. Ibu S menjawab:

Awalnya tidak, tapi ketika saya mendengar ada kata-kata seperti ini “Berbahagialah kita saat ini yang masih diberi amanah sebagai amil

<sup>111</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>112</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

zakat. Sebuah posisi yang bila amanah dan ikhlas, bukan saja membawa kebaikan pada diri kita dan keluarga, juga dapat membawa kebaikan bagi banyak masyarakat dhuafa penerima zakat yang membutuhkan. Menjadi amil juga adalah sarana kita menjadi bagian mata rantai kebaikan yang terus bergerak dari satu bagian ke bagian lainnya, dari satu masa ke masa berikutnya”. Dan itulah yang memotivasi saya bergabung untuk menjadi amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.<sup>113</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas Ibu S sebelumnya tidak memiliki minat pekerjaan sebagai amil, namun karena mendengar kata-kata motivasi seperti diatas beliau kemudian tertarik menjadi amil zakat.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan ialah apakah amil adalah pekerjaan yang sesuai dengan bakat Bapak/Ibu, Ibu S menjawab.

Ya lebetulan saya di BAZNAS dipercaya untuk menyusun pelaporan keuangan, dan itu sejalur dengan jurusan yang saya ambil waktu kuliah dulu. Selain itu di BAZNAS kami juga setiap tahunnya diberikan pelatihan sesuai bidang kami.<sup>114</sup>

Berdasarkan wawancara diatas ibu S menyatakan bahwa bekerja sebagai amil sudah sesuai dengan bakat karena sesuai dengan jurusan yang diambil ketika kuliah. Dan setiap tahun Baznas melakukan pelatihan sesuai bidang masing-masing.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah setelah terjun ke dunia perzakatan apa yang perlu dibenahi, Ibu S menjawab sebagai berikut.

Salah satunya sosialisai secara intens kepada masyarakat mengenai lembaga Zakat khususnya BAZNAS, karena saat ini masih

<sup>113</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>114</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

banyaknya masyarakat yang belum paham atau tau tentang BAZNAS, kurangnya pemahaman literasi tentang zakat.<sup>115</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas ibu S menjelaskan yang perlu dibenahi dalam pengelolaan zakat adalah meningkatkan literasi masyarakat tentang zakat secara intens, karena untuk saat ini pemahaman masyarakat tentang zakat dan lembaga zakat masih kurang.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah seberapa penting peran amil dan upaya apa yang telah dilakukan untuk menjadi seorang amil yang professional dan kompeten. Ibu S menjawab sebagai berikut “Sangat penting. Mengupgrade (meningkatkan) ilmu, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang amil (SDM-SDM yang kompeten), tentang pelaporan, dan lainnya”.<sup>116</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas ibu S menjelaskan amil memiliki peranan yang sangat penting dalam pengelolaan zakat. Dan yang dilakukan ibu S untuk menjadi amil zakat yang professional dan kompeten adalah dengan meningkatkan ilmu dan mengikuti pelatihan-pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah apa ada kriteria tertentu untuk menjadi amil zakat, ibu S menjawab sebagai berikut. “Ya, pastinya harus beragama Islam, akil, baligh, jujur, punya

---

<sup>115</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>116</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

ilmu dalam hukum zakat dan tentu harus orang yang kuat, baik jiwa maupun raga”.<sup>117</sup>

Berdasarkan hasil wawancara ibu S menjelaskan kriteria yang harus dimiliki beragama Islam, akil, baligh, jujur, memahami hukum zakat dan harus kuat jiwa dan raga.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah apa upaya baznas provinsi dalam mengedukasi masyarakat tentang zakat. Ibu S menjawab sebagai berikut. “Sosialisasi *door to door* (pintu ke pintu), melalui sosmed baznas”.<sup>118</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas ibu S menjelaskan upaya yang dilakukan baznas dalam mengedukasi masyarakat adalah melalui *door to door* (pintu ke pintu) dan melalui sosial media.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah bagaimana profesional dalam bekerja, ibu S menjawab sebagai berikut. “Bersikap profesional itu mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan”.<sup>119</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas ibu S menjelaskan profesional dalam bekerja harus memahami hubungan, mengetahui tugas dan tanggung jawab serta fokus dan konsisten ketika bekerja.

<sup>117</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>118</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>119</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah kemampuan apa yang harus dimiliki amil profesional, Ibu S menjelaskan sebagai berikut. “Memiliki Inisiatif, realistis, terus belajar, kerja keras pantang menyerah, adaptif dan berkomunikasi dengan efektif”.<sup>120</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, Ibu S menjelaskan kemampuan yang harus dimiliki amil profesional adalah memiliki inisiatif, realistis, terus belajar, bekerja keras pantang menyerah, adaptif dan komunikatif.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah bagaimana strategi mencari muzakki dan penghimpunan zakat yang dilakukan Badan Amil Zakat Provinsi Kalimantan Tengah, Ibu S menjelaskan sebagai berikut.

Banyak mengekspos melalui sosmed baznas mengenai konten-konten yang menarik minat muzakki. Melalui jemput bola dan ada yang mentransfer ke baznas atau melalui QRIS, dan ada juga yang langsung datang ke kantor baznas.<sup>121</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas Ibu S menjelaskan strategi yang Baznas provinsi gunakan dalam menarik minat muzakki dalam berzakat melalui baznas adalah dengan membuat konten-konten menarik yang di unggah melalui sosial media. Untuk penghimpunan mereka melakukan dengan beberapa cara seperti jemput bola, via transfer, QRIS dan berzakat secara langsung ke kantor baznas.

<sup>120</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>121</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah bagaimana pendistribusian zakat yang dilakukan baznas, ibu S menjelaskan sebagai berikut. “Lebih ke program / zakat produktif”.<sup>122</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, pendistribusian zakat yang dilakukan baznas provinsi lebih banyak dilakukan ke program-program zakat produktif.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan adalah apakah gaji atau insentif yang diberikan untuk amil sudah cukup atau sesuai, ibu S menjelaskan sebagai berikut. “Bekerja sebagai amil, tidak hanya mengharapkan gaji, tetapi juga ada keberkahan didalamnya, bekerja dengan ikhlas”.<sup>123</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, ibu S menjelaskan bekerja sebagai amil tidak hanya mengharapkan gaji, tetapi keberkahan dan bekerja dengan ikhlas, yaitu dengan kata lain gaji yang diberikan sudah cukup.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah bagaimana ketentuan jam kerja dan apakah baznas sudah menggunakan absen *fingerprint*, ibu S menjelaskan. “Belum. Masih memakai absen manual”.<sup>124</sup>

<sup>122</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>123</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>124</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, ibu S menjelaskan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah saat ini masih menggunakan absen manual dan belum menggunakan absen *fingerprint*.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan ialah apakah Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sudah menjadi fasilitator dan mediator yang maksimal bagi muzakki dan mustahiq, Ibu S menjelaskan. “Ya sudah maksimal<sup>125</sup>”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu S menjelaskan baznas sebagai lembaga zakat sudah menjadi fasilitator dan mediator yang maksimal bagi muzakki dan mustahiq.

#### 4) Penuturan Informan H (Mustahiq)

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan ibu H yang menjawab pertanyaan mengenai bagaimana etos kerja pengurus amil di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Berikut pernyataan ibu H. “Bagus aja mereka, bagus menyalurkan zakat, kalau gerobak daerah sini kayanya ini aja kalau yang lain-lain kurang tau”.<sup>126</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan ibu H, maka ibu H ini menyatakan bahwa sejauh ini mereka bekerja dengan baik, namun untuk penyaluran zakat berupa bantuan gerobak di daerah tersebut baru ke ibu H ini. Untuk penyaluran zakat jenis lain ibu H kurang tahu.

<sup>125</sup>Wawancara dengan subjek 3: Ibu Siti Nurbaya, S.EI Staf Bidang Keuangan ZIS dan SIMBA, pada Tanggal 2 September 2021.

<sup>126</sup>Wawancara dengan Informan H: Ibu Halimah selaku penerima Bantuan Gerobak Saudagar, pada Tanggal 20 Agustus 2021.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan ibu H yang menjawab pertanyaan mengenai apakah setelah mendapat bantuan gerobak anda juga mendapat bantuan modal untuk usaha, sebagai berikut: “Gerobaknya aja, kalo dari Baznas kadada”.<sup>127</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan ibu H, maka ibu H ini menyatakan bahwa tidak ada tambahan modal yang diberikan baznas, mereka hanya memberikan bantuan berupa gerobaknya saja.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan ibu H yang menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pelayanan, sikap, etika dan sopan santun amil, berikut pernyataan ibu H. “Oh inggih bagus, sopan rapi. Mereka pakaian rapi, sopan santun bagus, sikapnya ramah”.<sup>128</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan ibu H, maka ibu H menyatakan pelayanan dan etika mereka baik. Mereka berpakaian rapi dan sopan serta dengan sikap yang ramah.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan ibu H yang menjawab pertanyaan mengenai bagaimana sarana yang dimiliki baznas saat ini, apakah sudah cukup untuk menunjang mereka bekerja secara maksimal, berikut pernyataan ibu H. “Nah kurang tau aku kalau

---

<sup>127</sup>Wawancara dengan Informan H: Ibu Halimah selaku penerima Bantuan Gerobak Saudagar, pada Tanggal 20 Agustus 2021.

<sup>128</sup>Wawancara dengan Informan H: Ibu Halimah selaku penerima Bantuan Gerobak Saudagar, pada Tanggal 20 Agustus 2021.

tempatny, kada ngerti jua masalah kelayakan fasilitas-fasilitas buhannya”.<sup>129</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan ibu H, maka ibu H menyatakan kurang mengetahui tentang fasilitas-fasilitas yang dimiliki Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan ibu H yang menjawab pertanyaan mengenai bagaimana monitoring/pengawasan yang dilakukan amil setelah bantuan diberikan, sebagai berikut.

Kalau ngecek langsung kada cuman pernah menanyakan pernah baznasnya. Kebetulan aku kenal jua dengan ketua baznasnya, lewat chat tanya, kayapa bu jualanya kytuna belum dapatkah atau kayapa bu jualanya kytuna. Ada ditanya tapi kalau datang langsung pas diantar itu (gerobaknya) datanglah tapi pas itu selang beberapa hari, habistu baru serah terima.<sup>130</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan ibu H, maka ibu H menyatakan bahwa amil baznas tidak melakukan pengawasan secara langsung, tetapi melalui sms/telepon. Mereka datang secara langsung ketika serah terima gerobak.

Berdasarkan wawancara yang sudah peneliti lakukan kepada mustahik, peneliti mendapatkan beberapa informasi penting terkait etos kerja pengurus amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, sebagai berikut:

<sup>129</sup>Wawancara dengan Informan H: Ibu Halimah selaku penerima Bantuan Gerobak Saudagar, pada Tanggal 20 Agustus 2021.

<sup>130</sup>Wawancara dengan Informan H: Ibu Halimah selaku penerima Bantuan Gerobak Saudagar, pada Tanggal 20 Agustus 2021.

- a. Diketahui dari hasil wawancara dengan ketiga narasumber bahwa latar belakang pendidikan mereka bukan dari pendidikan zakat, sehingga ketika mereka terjun dan bekerja di BAZNAS mereka memerlukan waktu untuk belajar dan menyesuaikan diri sebagai amil.
- b. Kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap BAZNAS, sehingga masih banyak masyarakat yang membayar zakat melalui masjid, surau, dan ulama/ustadz.
- c. Beberapa tahun terakhir sejak 2018-2020 tidak ada pelatihan untuk amil. Kegiatan pelatihan biasanya diadakan setahun sekali oleh BAZNAS RI. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah tidak memiliki kegiatan pelatihan untuk para amil dan karyawan.
- d. Amil zakat merupakan kunci pengelolaan zakat, namun BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah hanya memiliki 6 orang amil. Tentu saja hal ini masih sangat kurang mengingat begitu banyaknya tugas amil dan luasnya wilayah sehingga pengelolaan zakat belum maksimal.
- e. Amil zakat belum memiliki sertifikasi amil. Untuk menambah wawasan mereka seputar pengelolaan zakat Amil di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah mengikuti kegiatan pelatihan/*workshop* yang diadakan BAZNAS Republik Indonesia.
- f. Penghimpunan zakat yang dilakukan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah baru mencakup ruang lingkup kantor-kantor dinas dilingkungan Pemerintahan Provinsi. Untuk penghimpunan zakat perorangan dan badan usaha/perusahaan masih sedikit.

- g. Gaji untuk amil di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) menyesuaikan dengan anggaran yang diberikan pemerintah.
- h. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah tidak memiliki praasarana pendukung seperti mobil operasional dan mobil dinas.
- i. Lokasi kantor BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah kurang strategis karena berada didaerah pasar yang ramai dan kondisi jalan yang sering macet.
- j. Absensi untuk mengontrol kehadiran pegawai di BAZNAS provinsi masih dilakukan manual, belum menggunakan *fingerprint*.
- k. Penyaluran zakat kepada mustahik banyak lebih banyak disalurkan dalam bentuk program-program seperti Kalteng Makmur, Kalteng cerdas dan Kalteng Peduli. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum pernah menyalurkan zakat di bidang dakwah.

Peneliti melakukan observasi selama 30 hari ketika magang kuliah kerja nyata ditambah 30 hari lebih ketika peneliti mendapatkan surat izin penelitian, dari hasil pengamatan peneliti didapati bahwa dari segi kedisiplinan waktu pegawai BAZNAS kurang disiplin. Peneliti melihat pegawai amil baznas datang bekerja sekitar jam 10.00 pagi dan pulang sebelum jam 15.00. Hal ini terjadi tidak hanya sekali namun terjadi berulang kali. Sedikit muzaki yang membayar langsung ke kantor BAZNAS. Pelayanan mereka terhadap mustahik dari sikap, tutur kata dan prosedur dalam melayani mustahik sudah baik. Penyaluran zakat BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sudah cepat

menyalurkan zakat konsumtif dan produktif, namun belum melakukan penyaluran zakat dibidang dakwah. Banyak menyalurkan zakat untuk program-program pemberdayaan ekonomi seperti gerobak saudagar, gerobak pentol dan lain-lain.

Perhatian BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah untuk penggunaan website sebagai sarana keterbukaan informasi masih kurang, hal ini karena BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memiliki website resmi dan amil baznas belum memahami secara mendalam besarnya manfaat penggunaan website untuk sebuah organisasi.

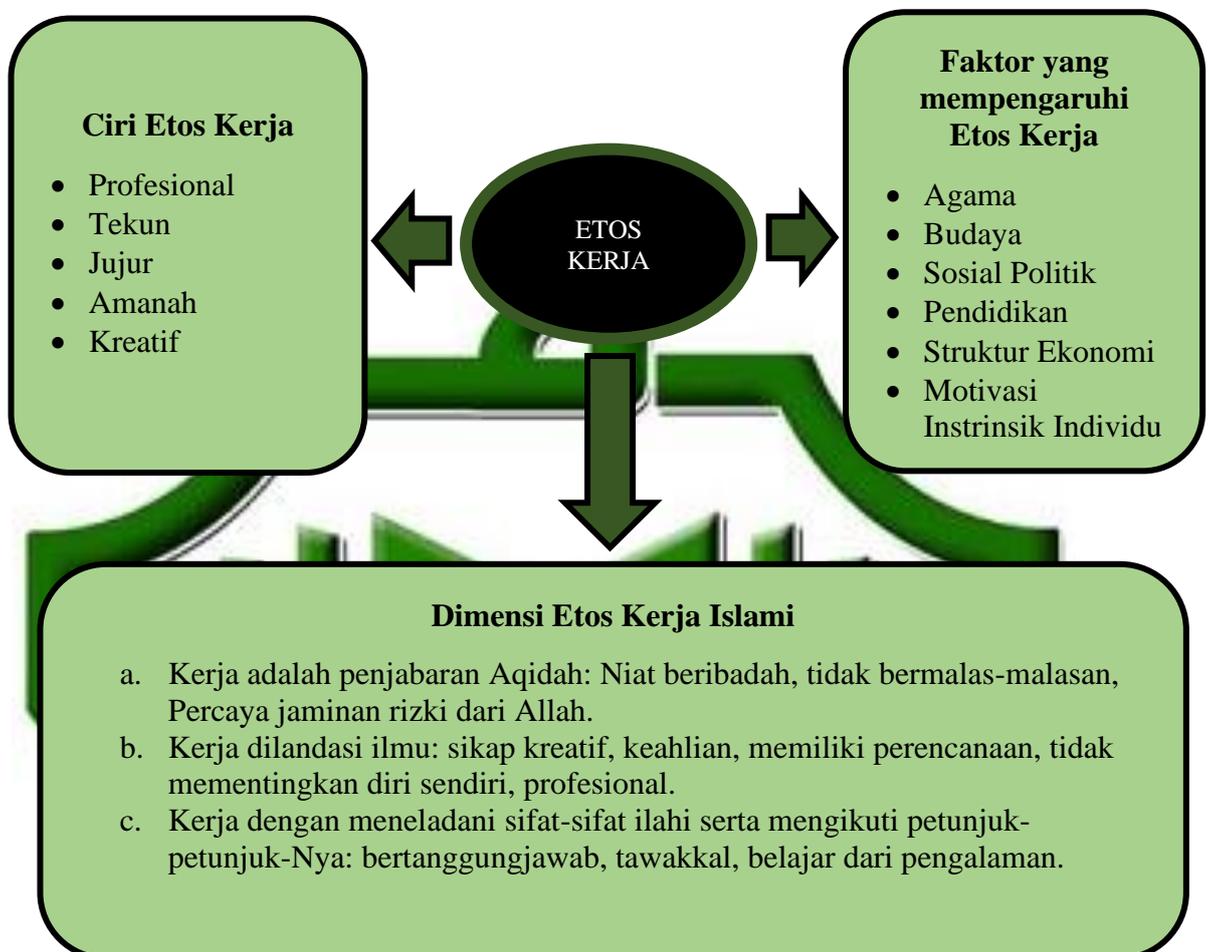
### **C. Analisis Data**

Pada sub bab pembahasan ini, berisi tentang analisis data dan kesimpulan hasil penelitian yang berjudul Etos Kerja Pengurus Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun rumusan pembahasan dalam sub bab ini terbagi menjadi dua kajian utama sesuai dengan rumusan masalah yaitu etos kerja pengurus amil zakat dan Profesionalisme Pengurus Amil Zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **1. Etos Kerja Pengurus Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah**

Etos kerja merupakan penentu dari kualitas sumber daya manusia (SDM) atau potensi insani. Kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor, ukuran kemakmuran dan kemajuan suatu masyarakat. Ini berarti bahwa tingkat kemakmuran dan kemajuannya bergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusianya. Etos kerja mengandung makna

semangat, kesungguhan, keuletan, kemauan untuk maju dan merupakan karakter tetap dalam batin.



Amil zakat adalah pihak yang bekerja dan terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam mekanisme pengelolaan zakat. Amil zakat bertugas menghimpun, memelihara/mendayagunakan dan mendistribusikan zakat. Dimana harta zakat harus disalurkan kepada 8 asnaf secara baik termasuk pelaporan sesuai syariat. Banyaknya tugas amil zakat mulai dari menghimpun hingga mendistribusikan zakat kepada mustahik menjadikan amil zakat sebagai komponen/bagian penting dari pengelolaan zakat umat Islam. Amil zakat memegang peranan yang sangat penting dalam

pengelolaan zakat, untuk itu amil zakat harus memiliki etos kerja yang tinggi, profesional dan mematuhi kode etik amil agar pengelolaan zakat berjalan dengan baik. Seperti yang disebutkan dalam Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2018 Tentang Kode Etik Amil, dalam pasal 6 disebutkan amil zakat berpedoman pada asas: 1) Syariat Islam, 2) Amanah dan Integritas, 3) Kemanfaatan, 4) Keadilan, 5) Kepastian Hukum, 6) Akuntabilitas dan 7) Profesional.

Ciri etos kerja yang pertama profesional, amil zakat yang profesional adalah amil zakat yang disiplin dan menghargai waktu dan mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Disiplin waktu amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah rendah, dengan jam kerja yang dimulai dari jam 08.00-15.30 terdapat pegawai (amil) yang datang terlambat dan pulang lebih cepat sebelum waktunya. Hal ini tidak hanya terjadi sesekali namun sering terjadi terlambat datang bekerja. Dalam hal ini BAZNAS memang belum menggunakan absen *fingerprint* sehingga kehadiran pegawai (amil zakat) belum terkontrol dengan baik. Karena belum disiplinnya amil zakat ini tentu saja dapat menghambat peforma kinerja dimana seharusnya amil zakat memiliki sikap yang disiplin dan giat dalam bekerja. Tidak disiplinnya amil zakat ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, mereka belum memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan dan yang menjadi kewajiban, serta minimnya pelatihan dan pengalaman kerja sebagai amil juga menjadi salah satu faktor penyebabnya. Kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan

mengidikasikan bahwa etos kerja amil BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah masih rendah. Untuk itu diperlukan peran aktif pimpinan untuk meningkatkan etos kerja amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

Amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah tidak memiliki latar belakang pendidikan zakat, sehingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai amil perlu melakukan penyesuaian terlebih dahulu. Selain bukan berasal dari latar belakang pendidikan zakat, amil BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah juga belum memiliki sertifikasi amil zakat. Untuk menambah wawasan tentang zakat mereka mengikuti sejumlah kegiatan seminar/*workshop*/pelatihan yang diadakan BAZNAS Republik Indonesia 1 kali setahun. Namun dalam 2 tahun terakhir kegiatan pelatihan dari BAZNAS Republik Indonesia ditidakan karena adanya pandemi Covid-19, sehingga digantikan dengan pelatihan-pelatihan melalui daring. Bentuk pelatihan-pelatihan ini seperti pelatihan pengoperasian aplikasi simba, pelatihan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), Pelatihan Indeks Zakat Nasional Kajian Dampak Zakat (IZN KDZ) 2021 dan lain sebagainya.

Ciri etos kerja yang kedua adalah tekun, seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki sifat yang tekun dalam bekerja. Amil zakat dalam menghimpun zakat sudah melakukan dengan berbagai cara seperti jemput zakat, metode transfer melalui rekening bank, menggunakan QRIS dan lain sebagainya. Dana Zakat yang berhasil dihimpun BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2020 adalah sebesar Rp. 221.513.038. Jumlah

tersebut bukan total zakat dari seluruh baznas di Provinsi Kalimantan Tengah, melainkan dana yang berhasil dihimpun oleh BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sendiri. Menurut Indikator Pemetaan Potensi Zakat (IPPZ) Pusat Kajian BAZNAS Tahun 2019 Kalimantan Tengah memiliki potensi zakat sebesar Rp. 1.758.900.000. Masih belum optimalnya penghimpunan zakat tentunya menjadi pekerjaan rumah bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sebagai lembaga pengelola zakat yang memiliki kewajiban menghimpun dana zakat secara maksimal. Tentunya dalam menghimpun zakat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini amil zakat harus orang yang memiliki etos kerja tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Untuk itu diharapkan kedepannya untuk lebih aktif lagi melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat muslim di Kalimantan Tengah agar sadar dan mau membayar zakat kepada lembaga zakat.

Jujur dan amanah adalah ciri dalam etos kerja yang harus selalu ada dan ditingkatkan. Kejujuran dan amanahnya seorang amil akan menumbuhkan loyalitas muzaki dalam membayar zakat. Karena amil yang memiliki kejujuran dan amanah dalam menjalankan tugas akan memberikan rasa puas tersendiri bagi para muzaki dan mustahik. Dalam pengelolaan zakat, Amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sudah menerapkan sikap jujur dan amanah dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai amil zakat, mereka telah menghimpun dan menyalurkan zakat untuk disalurkan kepada mustahik.

Selanjutnya pengetahuan dan skil yang dimiliki amil zakat BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah memang masih minim. Kurangnya kemauan dan motivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan skill serta masih minimnya kegiatan pelatihan yang diadakan baik dari BAZNAS Republik Indonesia maupun BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah seharusnya memotivasi amil untuk meningkatkan pengetahuan secara mandiri dengan mengikuti berbagai kajian atau pelatihan zakat untuk mendalami dan menambah wawasan pengetahuan zakat. Seorang amil yang bekerja mengelola zakat sudah seharusnya diimbangi dengan selalu ada keinginan menambah wawasan pengetahuan agar dapat mengabdikan diri dengan sepenuh hati dan memberikan pelayanan terbaik untuk pengelolaan zakat yang lebih baik. Karena keahlian apapun akan memburuk atau menurun, baik karena kurangnya latihan atau kemajuan teknologi, untuk itu sebagai seorang amil harus mempertahankan bahkan meningkatkan keahliannya secara berkala dengan mengikuti seminar/*workshop*/pelatihan atau bahkan pendidikan formal program zakat.

Rendahnya literasi dan pemahaman masyarakat tentang zakat belum didukung dengan peningkatan edukasi zakat, dalam hal ini BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah kurang aktif melakukan sosialisasi, audiensi dan edukasi baik itu melalui surat kabar, sosial media maupun secara *offline*. Edukasi yang sudah terlaksana baru dikantor-kantor dinas dibawah ruang lingkup Pemerintah Provinsi melalui unit pengumpul zakat (UPZ) yang dilaksanakan setiap 1 tahun sekali. tentu saja tingkat edukasi BAZNAS

kepada masyarakat masih sangat kurang. Diharapkan kedepannya ada program edukasi yang diadakan secara rutin setidaknya 1 bulan sekali. Berdasarkan data Indeks Zakat Nasional 2020 BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memiliki peta persebaran data mustahik yang dikelompokkan berdasarkan Kabupaten/Kota. Diketahui hanya ada sekitar 0,02% rumah tangga muslim di Provinsi Kalimantan Tengah yang terdaftar sebagai muzaki di BAZNAS. Padahal tingkat pemahaman yang tinggi akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan zakat yang lebih baik dan tentunya akan meningkatkan jumlah masyarakat muslim yang membayar zakat. Karena dengan semakin banyaknya masyarakat yang paham dan sadar zakat akan semakin banyak zakat yang berhasil dihimpun.

Minimnya kegiatan edukasi yang diadakan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah seharusnya memacu kreativitas mereka untuk mengedukasi masyarakat melalui sosial media seperti membuat konten-konten tentang zakat yang dikemas secara lebih rapi dan menarik, sejauh ini berdasarkan hasil observasi peneliti kegiatan edukasi zakat BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah di sosial media masih kurang, dokumentasi atau unggahan konten BAZNAS memang masih terkesan biasa dan kurang menarik terlebih memang belum ada konten yang menyajikan secara mendalam mengenai zakat. Untuk itu diharapkan di era kemajuan teknologi seperti saat ini amil BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dapat memaksimalkan berbagai media sosial sebagai wadah untuk mengedukasi masyarakat tentang zakat dengan cara yang kreatif dan inovatif.

Pelayanan yang diberikan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah masih kurang maksimal, melihat dari struktur organisasi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah hanya memiliki 6 orang pegawai. Sedikitnya jumlah amil yang dimiliki BAZNAS Provinsi tentu berpengaruh terhadap pelayanan yang mereka berikan. Pada bidang penghimpunan dimana pada bidang ini merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan zakat. Namun di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah hanya memiliki 1 amil lapangan, tentu saja ini menjadikan penghimpunan zakat yang dilakukan menjadi kurang maksimal dan belum bisa menyasah lebih banyak muzaki dikarenakan kurangnya amil zakat yang bertugas untuk menghimpun zakat dari muzaki.

BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memiliki prasarana seperti mobil operasional, mobil dinas dan beberapa prasarana lainnya. Hal tersebut yang menjadi kendala ketika penyaluran zakat ke daerah terpencil dan jauh sehingga kendaraan operasional sangat diperlukan untuk menunjang kinerja amil dalam menyalurkan zakat. Untuk kendaraan operasional BAZNAS sudah mengusulkan kepada pemerintah daerah dan masih dalam proses pengadaan kendaraan operasional. Sejauh ini Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah telah mendukung dan berkontribusi memberikan dukungan APBD sebesar 61% untuk biaya operasional BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dan membayar gaji para amil.

## **2. Profesionalisme Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah**

Profesionalisme adalah kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi organisasi dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggungjawab kepada klien maupun masyarakat. Sikap profesional diikuti dengan etos kerja yang tinggi, orang yang profesional pasti memiliki etos kerja yang tinggi karena antara etos kerja dan profesional saling berkaitan. Etos kerja yang tinggi akan mencerminkan sikap yang profesional dan bertanggungjawab. Baiknya pelayanan amil zakat dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada muzaki dan mustahik. Selain itu amil juga mencatat pembayaran, pendistribusian serta membuat laporan secara baik dan benar agar diketahui muzaki dan mustahik sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Untuk mengetahui profesionalisme amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah peneliti menggunakan tugas dan kewajiban amil zakat sebagai indikator untuk melihat sejauh mana mereka mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai amil zakat. Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik sesuai syariat mencerminkan sikap profesionalisme amil zakat. Indikator tersebut adalah bagaimana pengumpulan atau penghimpunan zakat, penyaluran dan pelaporan zakat yang telah dilakukan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah sebagai bentuk dari profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas sebagai amil zakat.

Penghimpunan zakat yang dilakukan BAZNAS masih belum maksimal dilihat dari muzaki individu per 30 april 2021 ada 83 orang dan untuk muzaki lembaga berjumlah 15 lembaga yang membayar zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan IZN BAZNAS memang masih belum melakukan pendataan muzaki badan usaha atau perusahaan swasta dan untuk masyarakat yang membayar secara individu kepada BAZNAS juga masih sedikit. Hasil penghimpunan tahun 2018 sebesar Rp 283.482.925, tahun 2019 sebesar Rp 124.730.000 dan tahun 2020 sebesar Rp 221.513.038. Realisasi pengimpunan tahun 2020 sebesar 12.6% dari jumlah potensi zakat yaitu sebesar Rp. 1.758.900.000. Jumlah dana zakat tersebut adalah dana yang berhasil di himpun BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah bukan seluruh BAZNAS yang ada di Kalimantan Tengah.

BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum melakukan penyalurkan zakat di bidang dakwah, zakat disalurkan dalam bentuk program-program seperti kalteng taqwa, kalteng makmur, kalteng cerdas, kalteng sehat dan kalteng peduli. Terbatasnya dana karena masih sedikit zakat yang berhasil dihimpun sehingga belum menysan 8 asnaf mustahik yang berhak menerima zakat.

Belum transparansinya BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah terhadap publik menjadikanya rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah. Karena tidak adanya transparansi atau keterbukaan informasi laporan keuangan terhadap publik, sulitnya mengkases data laporan keuangan, dan tidak memaparkan informasi terkait

penerimaan, penyaluran dan segala bentuk laporan keuangan secara terbuka kepada publik. Hal ini membuat kepercayaan masyarakat terhadap BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah masih rendah dan masyarakat lebih memilih menyalurkan zakatnya di masjid atau melalui ulama/ustadz.

Pelaporan sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi belum dilaksanakan oleh BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah. BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah baru memiliki laporan keuangan, namun belum teraudit dan belum dipublikasikan di media sosial ataupun media elektronik. Begitupun dengan laporan audit syariah, belum dimiliki BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum memiliki website resmi, padahal website merupakan bagian yang penting di era teknologi seperti saat ini. Dengan adanya website yang terintegrasi akan memberikan banyak manfaat seperti: Pertama meningkatkan produktivitas kerja, dengan adanya website organisasi akan membantu menjangkau informasi dengan kondisi apapun dan dimanapun. Kedua, lebih efisien dari segi waktu adanya website memungkinkan semua dapat mengakses informasi dengan mudah. Ketiga, sebagai sarana untuk berkomunikasi. Keempat, meningkatkan kredibilitas dari organisasi/lembaga, ketika organisasi sudah melakukan transparansi informasi tentunya akan meningkat kredibilitas organisasi tersebut dimata masyarakat. Untuk itu sudah seharusnya BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah mengupayakan dan memperhatikan pengelolaan informasi melalui website agar dapat mengikuti perkembangan zaman.

### 3. Relevansi Etos Kerja Amil Zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah dengan amanah Al-Quran Surah At-Taubah 103

Berkerja sebagai Amil zakat merupakan sebuah kemuliaan karena amil adalah satu-satunya profesi yang Allah SWT abadikan dalam Al-Quran.

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ 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: 103).

Dalam ayat tersebut Allah mengisyaratkan bahwa amil zakat adalah pekerjaan yang mulia dan bergengsi karena berjuang dijalan Allah untuk menegakan rukun Islam. Amil zakat memiliki peran memberdayakan perekonomian umat islam, bertugas mengumpulkan Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS) dari muzaki dan membagikannya kepada orang-orang yang berhak menerima zakat yaitu 8 asnaf sesuai dengan peraturan yang dibenarkan syariat. Amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah bukan berasal dari latar belakang pendidikan Zakat, namun dari 3 subjek yang peneliti teliti semua amil berasal dari lulusan Perguruan Tinggi Agama, dimana mereka memiliki bekal pengetahuan tentang zakat. Dalam Al-Quran amil zakat memiliki kedudukan yang mulia apabila ia mampu menjalankan tugas dan kewajibanya sesuai dengan apa yang telah Allah

SWT perintahkan. Amil zakat di BAZNAS mengetahui tugas amil yang telah Allah SWT sebutkan dalam Al-Quran surah At Taubah ayat 103, bahwa amil memiliki tugas mengambil zakat dari muzaki dan membagikannya kepada mustahik. Penghimpunan zakat yang dilakukan BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah belum maksimal karena kurangnya amil zakat bidang penghimpunan, dimana BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah saat ini hanya memiliki 1 amil lapangan yang bertugas menghimpun zakat.

Dari hasil analisis dua rumusan masalah sebelumnya diketahui bahwa etos kerja amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah rendah, mereka kurang disiplin waktu, belum memiliki sertifikasi amil, minimnya edukasi, kurangnya jumlah amil dan prasarana yang belum memadai serta belum mendedikasikan diri sepenuhnya sebagai amil zakat. Profesionalisme amil zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah yang masih rendah, belum terlaksananya 3 tugas utama amil zakat seperti penghimpunan yang belum maksimal, penyaluran zakat belum merata serta kurangnya transparansi dan akuntabilitas BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.

Amil zakat yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah Allah perintahkan dan undang-undang yang berlaku namun mereka menerima hak/bagian amil. Tentu saja hal ini menjadikan posisi amil zakat dimata masyarakat dipertanyakan. Allah SWT menyebutkan bahwa amil memiliki kedudukan yang mulia jika ia mampu menjalankan amanah pengelolaan zakat dengan baik. Posisi amil dinilai hina jika belum

berimbang antara kewajiban dan hak. Namun mereka tetap menerima hak/bagiannya sebagai amil zakat namun belum menjalankan tugasnya sebagai amil zakat dengan baik.

Untuk itu sangat diperlukan peningkatan kualitas SDM dalam hal ini amil zakat, berkualitas amil zakat guna mewujudkan pengelolaan zakat secara optimal dan profesional sehingga dapat mewujudkan menunjang, meningkatkan perekonomian umat menuju kesejahteraan masyarakat.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Etos kerja amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah rendah, hal ini dikarenakan rendahnya kedisiplin, belum memiliki sertifikasi amil, kualitas sumber daya manusia (amil) belum memadai, jumlah amil sedikit BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah Hanya memiliki 6 amil, kurangnya prasarana seperti mobil operasional, serta kemauan dan motivasi dari diri amil yang kurang menjadikan etos kerja amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah rendah.
2. Amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah kurang profesional, belum maksimalnya amil zakat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti belum maksimalnya penghimpunan zakat, penyaluran zakat yang belum merata, serta kurangnya akuntabilitas dan transparansi kepada publik mengindikasikan profesionalisme amil zakat di Badan Amil Zakat Provinsi Kalimantan Tengah kurang profesional.
3. Etos kerja amil zakat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Tengah belum relevan dengan amanah Al-Quran Surah At-Taubah ayat 103. Amil Zakat di BAZNAS masih belum menjalankan tugas dan kewajibanya sebagai amil zakat dengan baik. Hal ini dari berbagai faktor seperti faktor pendidikan, sarana dan prasarana serta jumlah SDM yang minim membuat amil

zakat di BAZNAS belum sepenuhnya menjalankan tugasnya sebagai amil zakat.

## B. Saran

1. Bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah, disarankan untuk mendorong amil melakukan sertifikasi amil untuk meningkatkan skil dan kemampuan mereka serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah untuk mengadakan pelatihan/*workshop* untuk meningkatkan kualitas amil baik dari segi skil ataupun pengetahuan. Dimana amil BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah harus dapat memahami dan mendalami peran serta kewajiban mereka sehingga kualitas amil dapat mendukung peningkatan kualitas pengelolaan zakat di Kalimantan Tengah.
3. Bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah disarankan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan menyajikan laporan keuangan sesuai standar PSAK 109 dan audit syariah serta mempublikasikannya di media elektronik dan media cetak guna meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan zakat di BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah disarankan untuk meningkatkan audiensi dan sosialisasi kepada Badan Usaha di Provinsi Kalimantan Tengah agar dapat menjadi muzaki badan potensial dan meningkatkan pengumpulan zakat perusahaan.

5. Bagi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah disarankan untuk melakukan penambahan jumlah amil dan tenaga ahli dibidang IT agar peningkatan layanan secara online lebih terasa.
6. Bagi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah agar memberikan dukungan APBD kepada BAZNAS untuk mengadakan kendaraan operasional agar mendukung pelayanan zakat dan penghimpunan zakat di Kalimantan Tengah.
7. Bagi Amil BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah disarankan untuk meningkatkan edukasi zakat kepada masyarakat secara aktif baik melalui kelas edukasi ataupun sosial media.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Akbar, Wahyu dan Tarantang, Jefry. *Manajemen Zakat (Hakikat dan Spirit Alquran Surat At-Taubah [9]: 103)*, Yogyakarta: K-Media, 2018, h. 17.
- Anagara, Panji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta, 2001.
- Faa'izah, Fitri dan Tarantang, Jefry. *Politik Hukum Zakat (Eksistensi Hukum Islam Dalam Hukum Nasional)*, Yogyakarta: K-Media, 2019.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT Rineke Cipta, 2006.
- Fauzi, Akhmad. dan Nugroho A., Hidayat Rusdi. *Manajemen Kinerja*, Airlangga University Press, 2020.
- Ginting, Desmon. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2016.
- Hafidhuddin, Didin. *Sifat Etos Kerja Muslim*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Luthfi, Hanif. *Siapaakah Amil Zakat?*, Jakarta: Rumah Fiqh Publishing 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Miles dan Huberman dalam Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 274.
- Prihatini, Farida. dkk. *Hukum Islam Zakat dan Wakaf Teori dan Prakteknya di Indonesia*, Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2005.

Qardhawi, Yusuf. *Hukum Zakat*, Jakarta: PT Pustaka Litera Antar Nusa, 2002.

Santoso, Eko Jalu. *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.

Shiddiqy, T.M Hasbi Ash. *Pedoman Zakat*, Jakarta: Bulan Bintang.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Usman, Husain dan Akbar, Purnomo Setiady. *Metode penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara 2006.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Yunus, Hadi Sabari. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

## **B. Jurnal dan Artikel**

Adibah, Ayuk Wahdanfari. *Pengaruh latar belakang Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Skripsi IAIN Tulung Agung, 2014.

Agustina, Linda. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Tanggung Jawab Dosen Terhadap Kinerja Dosen Mata Kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) (studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung)*. Skripsi S1 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2020.

Anisa, Siti Nur. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya*, Skripsi, Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya: 2019.

Ariyanty, Nel. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Tools Volume 5, Nomor 1 Juni 2015.

Azizah, Siti Nur. *“Kemampuan dan Profesionalisme Amil dalam Pengelolaan Zakat di Nurul Hayat Surabaya*, Skripsi S1 Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Bachri, Bachtiar S. *Meyakini Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Volume 10, No. 1, 2010.

Devita, Maria. *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru”*, JOM FISIP Volume 4 Nomor 2, Oktober 2017.

Ekasari, Novia. *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kualitas Kerja Pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Tahun 2019.

Febriantoro, Nino Megiawan. *Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.

Hakim, Rahmad. *“implementasi Nilai Amanah dalam Organisasi Pengelola Zakat untuk Mengurangi Kesenjangan dan Kemiskinan”*, IQTISHODIA Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 02 Nomor 2 Tahun 2017.

Hall dalam Asha Rosila Devi, *“Pengaruh Profesionalisme, job stress, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat*

*Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur*”, Skripsi Mahasiswa S1 UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.

Harahab, Yulkarnain. *Kesadaran Hukum Umat Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta Untuk Membayar Zakat Melalui Amil Zakat*, Mimbar Hukum, Volume 28 Nomor 1, Februari 2016.

Irawan, Sardi. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Institut Informatika Dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung*, Skripsi, Bandar Lampung: Institut Informatika Dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung, 2017.

Malaka, Mashur. *Etos Kerja Dalam Islam*, Volume 6, No. 1, Mei 2013.

Mustofa, M. *Penanaman Nilai-Nilai Akhlak Mata Pelajaran Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyah Semarang*, Skripsi, UIN Walisongo: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2016.

Narulita, Sari. *Etos Kerja Dalam Islam*, Jurnal Studi Al-Qur'an Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani, Volume IV, NO. 1 Tahun 2008.

Nopiardo, Widi. *Urgensi Berzakat Melalui Amil dalam Pandangan Ilmu Ekonomi Islam*, Jurnal Ilmiah Syariah, Volume 15, Nomor 1, Januari-Juni, 2016.

Nurhasanah, Siti. *Akuntabilitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat dalam Memaksimalkan Potensi Zakat*, Jurnal Ilmu Akuntansi, Volume 11 (2), 2018.

Oktariansyah, Candra. *Analisis Nilai-Nilai Islam Pada Kesenian Syarafal Anam Sebagai Media Dakwah Desa Perajin Kecamatan Banyuasin 1 Kabupaten Banyuasin*, skripsi, 2018.

Putranto, Hanafi Adi dan Azizah, Siti Nur “*Mengukur Kompetensi Amil Melalui Kemampuan Manajerial dan Profesionalitas di Lembaga Zakat Nurul Hayat Surabaya*”, MAZAWA: Manajement of Zakah and Waqf Volume 1, Nomor 1 Desember 2019.

Ridha, M. Arsyadi dan Basuki, Harjo. *Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Laporan Keuangan*, Simposium Nasional Akuntansi XV Banjarmasin, 2012.

Romandiyah, Wikke Suci. *Pengaruh Tekanan, Komitmen Manajemen, Akuntabilitas, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Daerah*, Skripsi, Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2018.

Sari Lubis, Artina. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang*, Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.

Setiawati, Luh Putu dan Ratna Sari, Maria M. “*Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intrnsitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing*”, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Volume 17, 1 Oktober 2016.

Sofyani, Hafiez. dan Akbar, Rusdi. *Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) di Pemerintah Daerah*, Volume 10 No. 2, Desember 2013.

Wardani, Himanisyah. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)*. Skripsi S1 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2020.

### **C. Al-Qur'an**

Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006.

### **D. Internet**

[Http://baznas.go.id](http://baznas.go.id) Profile Badan Amil Zakat Nasional. Diakses 6 Desember 2020.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (PERBANAS) NO. 1 TAHUN 2018 Tentang Kode Etik Amil, Pasal 13.

Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (PERBANAS) Nomor 2 Tahun 2019 Pasal 1.  
[Https://pid.baznas.go.id](https://pid.baznas.go.id)

Fatwa MUI No. 08 Tentang Amil Zakat, 04.

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2011.