

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Baznas DIY

1. Profil Lembaga Baznas DIY

Nama	: Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) DIY
Alamat	: Sekretariat Jalan. Sukonandi No.8 Yogyakarta, Komplek Kementerian Agama DIY
Telp & Fax	: 0274-587062
No. Hp	: 0818-0828-3999/ 085233560574
Email	: baznasprov.diy@baznas.or.id
Twitter	: @BaznasDIY
Instagram	: @Baznas_DIY_official
Fanspage FB	: Baznas Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Dasar Hukum Dan Kelembagaan

1. Undang-undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.
2. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2014 Pelaksanaan UU Zakat.
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2001.
4. Intruksi Presiden No. 03 Tahun 2014.
5. Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan UU No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat.

6. Surat Edaran Mendagri No. 450.12/3320/BJ Tentang Optimalisasi Penghimpunan Zakat.
7. Keputusan Fatwa Majelis Ulama Indonesia No. 3 Tahun 2003 Tentang Zakat Penghasilan.
8. Keputusan Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggara Haji No.D./291 Tahun 2000 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat.
9. Surat Edaran Gubernur DIY No. 451/2252 tentang Gerakan ZIS bagi umat Islam Di Yogyakarta.
10. SE Sekretaris Daerah No.451/1194 tanggal 17 April 2010 tentang Pembuatan Unit Pengumpulan Zakat (UPZ) dan Pelaksanaan Zakat.
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 69 Tahun 2016.
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 186 Tahun 2016.
13. Peraturan Baznas No.1 – No.6

3. Visi Dan Misi

a. Visi :

“Terwujudnya BAZNAS yang profesional, efektif dan efisien serta terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

b. Misi :

- 1) Peningkatan kualitas manajemen pengelolaan Zakat, Infaq dan Shodaqoh (ZIS).
- 2) Mudahnya pelayanan bagi muzakki dan mustahik.
- 3) Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai.

- 4) Intensifikasi dan ekstensifikasi pengumpulan dan pendayagunaan Zakat, Infaq dan Shodaqoh (ZIS).
- 5) Menjalin kerjasama dengan seluruh komponen masyarakat.

4. Tujuan Mutu Dan Kebijakan Mutu

Sebagai lembaga yang memiliki sertifikasi ISO 9001:2008, BAZNAS telah menetapkan Kebijakan Mutu dan Tujuan Mutu sebagai berikut:

a. Kebijakan Mutu

BAZNAS sebagai Badan Pengelola Zakat tingkat Nasional berupaya melakukan:

- 1) Pembinaan, pengembangan dan penyadaran kewajiban berzakat demi meningkatkan kesejahteraan serta kualitas kehidupan masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik bagi muzaki dan mustahik BAZNAS.
- 3) Membuat program pemberdayaan yang terencana dan berkesinambungan dalam meningkatkan taraf hidup mustahik menjadi muzaki.
- 4) Menyajikan data penerimaan dan pendayagunaan zakat yang akurat karena didukung oleh amil yang bekerja secara profesional.

- 5) Manajemen yang fokus terhadap pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai amil yang menjalankan amanah.
- 6) Selalu mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh amil BAZNAS.

Keberhasilan dan kesuksesan penerapan hal-hal di atas menjadi tanggung jawab Pimpinan dan seluruh Amil BAZNAS.

b. Tujuan Mutu

- 1) Menjadikan program unggulan BAZNAS sebagai mainstream (arus utama) program pendayagunaan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) seluruh Indonesia.
- 2) Memaksimalkan partisipasi organisasi pengelola zakat dalam mendukung program bersama pendayagunaan zakat nasional.
- 3) Fokus kepada instansi pemerintah, BUMN dan Luar Negeri melalui penguatan regulasi.
- 4) Penguatan sentralisasi data nasional baik muzaki maupun jumlah penghimpunan.
- 5) Melakukan sosialisasi dan edukasi bersama.
- 6) Optimalisasi KKI (Koordinasi, Konsultasi, Informasi) melalui penyusunan mekanisme dan sistem koordinasi, penguatan lembaga serta SDM OPZ.
- 7) Meningkatkan kerjasama antar lembaga nasional dan internasional.

- 8) Intensifikasi dan ekstensifikasi hubungan kemitraan dan koordinasi dengan instansi pemerintah, BUMN, perbankan syariah, dan organisasi sosial/ keagamaan di dalam dan luar negeri.
- 9) Penyempurnaan Regulasi dan SOP.
- 10) Peningkatan sumber dana dan sumber daya.
- 11) Reorganisasi dan konsolidasi organisasi.

5. Struktur Organisasi

Berdasarkan SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No.309/KEP/2015 tentang Pengangkatan Pimpinan Baznas DIY Periode 2015–2020, sesuai amanah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014, susunan pengurus sebagai berikut :

Unsur Pimpinan:

- a. Dr. Bambang Sutiyoso, SH. M.Hum Ketua Koordinator
- b. Dr. H.Munjahid, M.Ag. Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan
- c. Drs. H. Agus Sunarto, MBA Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan
- d. Nursya'bani Purnama, SE. M.Si. Wakil Ketua III Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
- e. Juni A. Dwi Utomo, S.Psi Wakil Ketua IV Adminitrasi, SDM dan Umum

Unsur Pelaksana:

- a. Ummi Nasyi'ah, S.Ag, M.Si (Bidang Manajemen – Operasional)
- b. Edi Purnama, S.Pdi (Bidang Penghimpunan)
- c. Riyantiningsih, SE (Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan)
- d. R. Kozara, S.Pd (Bidang Administrasi, SDM dan Umum)
- e. Dedi Hermawan (Bidang Pendistribusian)

6. Program Baznas DIY

a. DIY Sejahtera

Program BAZNAS DIY yang berorientasi pada pemberdayaan, salah satunya pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan ekonomi produktif. Sehingga dapat meningkatkan ekonomi masyarakat secara bersama-sama. Program dikemas secara aktif dan rutin. Bentuknya berupa: Pelatihan Keterampilan Usaha/Profesi, Bantuan Modal/Akses Pekerjaan. Pendampingan hingga Pengembangan Karir. Contoh nyata yang sudah berjalan adalah Bantuan Modal Usaha, Pelatihan Usaha, Pengembangan Usaha Kelompok, Hewan Ternak, Bahan Makanan Pokok, Gizi Buruk dan lain sebagainya.

b. DIY Cerdas

DIY Cerdas: Beastudi Siswa berprestasi di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sesuai dengan namanya, program ini mengutamakan siswa yang berasal dari keluarga kurang mampu

jenjang pendidikan SD, SMP dan SMA sederajat. Selain menerima beasiswa, Siswa yang telah terpilih juga mendapatkan pembinaan keagamaan dan keperibadian/karakter secara rutin. Bentuk kegiatan Beasiswa Sekolah, Beasiswa Anak Pegawai Honorer Instansi, Tunggakan Sekolah, Beasiswa Santri, Beasiswa Madrasah, Fasilitas Pendidikan, Sepeda Sekolah, Dll.

1) Kriteria

- a) Bantuan Pendidikan bersifat kolektif berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
- b) Santunan Pendidikan

2) Syarat

- a) Surat Permohonan santunan pendidikan yang diketahui oleh Kelurahan dan Kecamatan.
- b) Surat keterangan Miskin atau Tidak mampu diwilayah setempat.
- c) Surat keterangan dari Sekolah beserta jumlah tunggakan iuran yang ditanggung siswa.
- d) Santunan ini diperuntukkan untuk mengambil Ijazah yang ditahan Sekolah/Madrasah.
- e) Jumlah bantuan disesuaikan dengan kondisi keuangan BAZNAS.

c. DIY Sehat

Warga kurang mampu di Bantul Yogyakarta dan sekitarnya dapat menikmati layanan kesehatan GRATIS di Rumah Sehat yang didirikan BAZNAS bekerjasama dengan Metro TV dan Universitas Islam Indonesia (UII). Pelayanan terdiri atas layanan Dokter Umum, Perawatan Gigi, Unit Gawat Darurat, Layanan Dokter Spesialis, Konsultasi Psikologi dan Perkawinan dan hingga Layanan Rawat Inap bagi pasien yang membutuhkan. Selain itu penyaluran berupa bantuan biaya pengobatan dan alat kesehatan sesuai observasi. Bentuknya DIY Sehat berupa: Bantuan Pengobatan, Santunan kesehatan, Dll.

d. DIY Peduli

DIY Peduli: Bencana Alam, Bedah Rumah, Bantuan Air Bersih, Musafir, Kehabisan Bekal, Dll.

1) Santunan Sakit Pegawai dan Anak dari Keluarga PNS (yang tidak masuk ASKES)

a) Penerima dan Jumlah Santunan

No Penerima Santunan (Rp.)

1. Non – PNS
2. PNS Gol. I dan II
3. PNS Gol. III dan IV
4. Pejabat Struktural atau Fungsional
5. Anak PNS yang tidak masuk ASKES

b) Syarat atau kriteria:

1. Sakit rawat inap di Rumah Sakit, minimal 3 hari.
2. Keluarga (Suami/Istri/Anak) PNS atau setingkat tidak diberlakukan santunan.
3. Santunan untuk PNS dan Non-PNS yang Suami/Istrinya PNS atau setingkat diberlakukan jangka waktu 3 (tiga) bulan sekali.
4. Santunan untuk Non-PNS yang Suami/Istrinya bukan PNS atau yang setingkat diberlakukan jangka waktu setiap 1 (satu) bulan sekali.

2) Santunan Sakit Keluarga Pegawai (Non-PNS)

Penerima dan Jumlah Santunan

No Penerima Santunan (Rp.)

Keluarga (Anak/Suami/Istri) Non-PNS

a) Syarat atau kriteria:

1. Sakit rawat inap di Rumah Sakit, minimal 3 hari.
2. Santunan untuk keluarga Pegawai (Anak/Suami/Istri) hanya berlaku untuk Pegawai Non-PNS yang Suami/Istrinya bukan PNS atau yang setingkat, dan diberlakukan jangka waktu 3 (tiga) bulan sekali.

b) Ketentuan atau Prosedur memperoleh santunan (point A s.d. B)

1. Menyerahkan Surat Keterangan dari Unit Pengumpul Zakat (UPZ) yang diketahui oleh Kepala Instansi/Unit Kerja.
2. Hanya diperuntukkan bagi Pegawai atau Keluarga Pegawai yang beragama Islam.
3. Permohonan paling lambat 1 (satu) bulan sejak dirawat

e. DIY Taqwa

DIY Taqwa : Bentuk kegiatan Syiar Keagamaan, Pembangunan tempat ibadah, Yatim Piatu, Rumah Tahfidz, Pembinaan Muallaf, Majelis Taklim, Nikah Sakinah, Pencegahan Kristenisasi, Dll.

- 1) Bantuan Pembangunan atau Renovasi Tempat Ibadah (Masjid /Musholla/ Langgar) dan Madrasah.

Syarat atau Kriteria:

- a) Surat Permohonan dan Proposal mengetahui Camat atau Kepala KUA tempat kegiatan pembangunan.
- b) Pengajuan berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

- 2) Bantuan Sarana Prasarana Ibadah:

Kriteria atau Syarat:

- a) Surat Permohonan dan Proposal mengetahui Camat atau Kepala KUA tempat kegiatan dilaksanakan.

b) Pengajuan berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan sekali.

3) Bantuan Syiar Islam

Kriteria atau Syarat

a) Surat Permohonan dan Proposal mengetahui Camat atau Kepala KUA tempat kegiatan dilaksanakan.

b) Pengajuan berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan sekali.

c) Jenis kegiatan syiar keagamaan (syiar Islam), meliputi: syiar billisan, syiar bilhal, pengajian/ majelis taklim, Pendidikan al-Qur'an dan yang sejenis, bakti sosial, santunan/ bantuan bagi warga miskin dan sejenis

7. Layanan Baznas DIY

a. Zakat Via Payroll System

Zakat via payroll system adalah sebuah bentuk pelayanan zakat melalui pemotongan langsung dari gaji seorang karyawan di sebuah perusahaan.

Mekanisme pembayaran zakat melalui payroll system:

1) Manajemen perusahaan memfasilitasi pimpinan dan karyawan untuk menunaikan zakat dengan cara diperhitungkan langsung dalam daftar gaji.

- 2) Karyawan mengisi form kesediaan membayar zakat melalui potong gaji langsung yang ditujukan kepada bagian SDM atau bagian gaji.
- 3) Pembayaran zakat dilakukan langsung dari gaji setiap bulan dan ditransfer ke rekening BAZNAS oleh bagian keuangan.
- 4) Bagian SDM atau bagian gaji menyerahkan data karyawan yang membayar zakat kepada BAZNAS dalam bentuk file berformat excel.
- 5) Karyawan memperoleh kartu NPWZ (Nomor Pokok Wajib Zakat), BSZ (Bukti Setor Zakat) dan Laporan Donasi atas zakat yang ditunaikan

b. Zakat Via E-card

BAZNAS bekerjasama dengan kalangan perbankan, menyediakan fasilitas pembayara melalui menu pembayaran zakat di ATM. Di masa depan, BAZNAS akan menerbitkan kartu Nomor Pokok Wajib Zakat (NPWZ) yang sekaligus dapat berfungsi sebagai kartu Debit dan ATM, serta E-Wallet

c. Zakat Via Conter

Tujuan dari pelayanan konter ini adalah agar para muzaki mendapatkan pelayanan yang lebih dekat dan eksklusif, tidak hanya untuk membayarkan zakat, akan tetapi untuk berkonsultasi seputar ZIS serta informasi lengkap mengenai program BAZNAS.

d. Konsultasi Online

Konsultasi yang difasilitasi melalui online yaitu menggunakan media sosial, contoh konsultasi melalui WA atau Web.

e. Tanya Jawab

Dengan cara, menulis seputar pertanyaan anda pada halaman web yang disediakan dan dari pihak Baznas akan menjawab pertanyaan yang diajukan.

f. UPZ Baznas

Unit pengumpul zakat (UPZ) adalah satuan organisasi yang dibentuk oleh Badan Amil Zakat di semua tingkatan dengan tugas mengumpulkan zakat untuk melayani muzakki baik yang berada pada desa/kelurahan, instansi-instansi pemerintah dan swasta, baik dalam negeri maupun luar negeri. Adanya UPZ diharapkan dapat mempermudah masyarakat, sehingga masyarakat tidak harus datang ke Baznas DIY terutama bagi masyarakat yang tempat tinggalnya sangat jauh dari Baznas DIY.

g. Jemput Zakat

Disini juga menghadirkan jemput zakat, sehingga masyarakat tidak mengalami kesulitan. Muzakki cukup menghubungi karyawan pada bidang tersebut, dan kemudian akan ada karyawan yang menjemput sehingga muzakki tidak perlu repot untuk datang ke kantor Baznas DIY.

8. Deskripsi Narasumber

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan sumber data primer yang didapatkan dengan teknik pengumpulan data wawancara dengan informan, informan tersebut merupakan karyawan Baznas DIY. Total informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 orang informan/responden.

Wawancara pertama dilakukan pada hari Senin tanggal 11 Februari 2019 dengan satu orang responden, yaitu Wakil Ketua IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum. Wawancara kedua dilakukan pada hari Jum'at tanggal 15, yaitu bidang Februari 2019 dengan satu orang responden, yaitu staf Bidang Operasional Manajemen. Wawancara ketiga dilakukan pada hari Selasa tanggal 19 Februari 2019 dengan empat orang responden, yaitu staf Bidang Bidang Pengumpulan, staf Bidang Pendistribusian, staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan, dan staf Bidang Administrasi, SDM dan Umum.

Tabel 1.3
Data Narasumber

No	Nama	Jabatan
1	H. Juni A. Dwi Utomo, S.Psi	Wakil Ketua IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum.
2	Ummi Nasyi'ah, M.SI	Staf Bidang Operasional Manajemen
3	Edi Purnama, S. Pdi	Staf Bidang Bidang Pengumpulan
4	Dedi Hermawan	Staf Bidang Pendistribusian
5	Riyantiningasih, SE	Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
6	Rachmat Kozara,S.Pd	Staf Bidang Admnistrasi, SDM dan Umum

B. Upaya Meningkatkan Pengetahuan Dan Keterampilan Karyawan

1. Pendidikan

Point utama yang diperhatikan oleh Baznas DIY adalah pendidikan calon karyawannya. Pendidikan merupakan salah satu point penting yang harus dimiliki oleh karyawan, maka dari itu pihak Baznas sangat memperhatikan pendidikan yang dimiliki oleh karyawannya. Pendidikan menjadi salah satu upaya awal yang dilakukan oleh Baznas DIY dalam menyeleksi calon karyawan baru, sebelum seorang karyawan diterima ia harus memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Baznas DIY.

Karyawan yang akan bekerja pada Baznas DIY harus mengikuti beberapa syarat seperti: pendidikan min D3, mengikuti tes dan wawancara tentang kompetensi kemampuan dasar tentang zakat. Adanya standar dan pemahaman yang baik maka karyawan bisa dengan baik melayani masyarakat, maka dari itu pendidikan merupakan langkah awal dalam memilih karyawan yang berpotensi.

2. Pelatihan atau Training

Upaya pertama yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan adalah pelatihan atau training. Menurut Dessler (2016) “Pelatihan atau training berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada (Sekarang) keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan atau training merupakan salah satu upaya yang

banyak dilakukan oleh perusahaan atau lembaga, maka dari itu dengan diadakannya pelatihan diharapkan mampu mengembangkan kemampuan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Wakil Ketua IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum, bahwa:

“Dari pihak Baznas DIY atau pusat sendiri memberikan fasilitas untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pada karyawannya seperti: pelatihan atau training. Pelatihan yang diberikan oleh pusat yaitu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Zakat dimana untuk pemahaman yang seragam kepada seluruh amil. Sedangkan dari daerah ada program SDM, dimana pelatihan tentang kompetensi, perhitungan zakat, fiqh zakat dan bagaimana pendistribusian zakat”.

Dari hasil wawancara tersebut, fasilitas yang diberikan oleh pihak Baznas DIY untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan diharapkan mampu membuat kinerja dari tiap anggota meningkat dan juga mengakibatkan kinerja dari tim pada Baznas DIY pun meningkat. Sejalan dengan pernyataan Wakil Ketua IV, staf Bidang Administrasi, SDM dan Umum menjelaskan bahwa:

“Dari bidang SDM, pelatihan biasanya ada yang berasal dari pusat dan daerah. Biasanya setiap pelatihan, pihak Baznas mengirim karyawan yang sesuai dengan tema pelatihan tersebut sehingga materi yang disampaikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan”.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber, bahwa pelatihan atau training merupakan upaya yang selalu dilakukan oleh pihak Baznas DIY maupun pusat. Pelatihan ini biasanya sudah dianggarkan didalam anggaran tahunan, sehingga kadang ada pelatihan yang dilakukan setiap beberapa bulan sekali atau beberapa tahun sekali. Selain itu, dapat dikatakan bahwa peran

pelatihan atau training yang dilakukan oleh pihak Baznas sangatlah penting dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Adanya pengetahuan dan keterampilan membuat karyawan/anggota dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga dapat berakibat pada produktifitas dan peningkatan kinerja.

3. **Pendampingan**

Suharto (2005) menjelaskan bahwa pendampingan merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Pendampingan merupakan salah satu strategi yang umum digunakan oleh lembaga profit ataupun non-profit dalam meningkatkan mutu dan kualitas dari SDM yang ada, sehingga mampu memecahkan masalah yang ada. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Wakil Ketua IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum, bahwa:

“Pendampingan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak Baznas juga menjadi salah satu cara untuk terus memberi keterampilan dan pengetahuan baru kepada karyawan”.

Upaya yang kedua adalah dengan diadakannya pendampingan, dimana bertujuan untuk memastikan bahwa perubahan yang konkret terjadi pada diri karyawan tersebut dan orang-orang yang diajak bekerja mempunyai kepercayaan dan kemampuan dalam menangani masalah. Pendampingan dilakukan oleh orang-orang yang sudah senior atau orang yang lebih paham terkait bidang tersebut. Pendampingan disini memberikan alternatif, saran, bantuan konsultasi, dan beberapa

knowledge bagi karyawan, namun tidak pada pengambilan keputusan karena keputusan harus diambil oleh karyawan itu sendiri.

Pendampingan yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY biasanya diperuntukkan bagi karyawan baru, sehingga sebelum karyawan baru melakukan pekerjaannya mereka akan didampingi oleh senior pada bidang tersebut. Pendampingan ini bertujuan agar karyawan baru mendapat arahan dan pemahaman yang memadai saat akan melaksanakan tugasnya.

4. **Pengajian**

Upaya yang dilakukan oleh pihak Baznas tidak hanya bersifat formal, namun juga bersifat santai. Upaya ini tidak hanya dilakukan pada jam kerja melainkan bisa dilakukan diluar jam kerja, upaya tersebut adalah pengajian. Hal ini sejalan dengan pendapat Staf Bidang Pendistribusian, bahwa:

“Untuk menambah pengetahuan juga bisa berasal dari pengajian seperti pengajian tentang pendistribusian zakat atau saat kegiatan pembinaan beasiswa dimana terkadang ada beberapa kajian, dari sana juga kita bisa menambah pengetahuan tentang zakat”.

Pengajian yang diadakan tidak hanya diisi oleh Pimpinan/Ketua Baznas itu sendiri, melainkan bisa diisi oleh orang yang paham akan tema tersebut. Pengajian disini lebih banyak membahas terkait zakat, seperti perhitungan zakat, cara pendistribusian sesuai syariat dan lain sebagainya. Pengajian ini tidak hanya diadakan oleh pihak Baznas DIY melainkan bisa saja bekerja sama dengan pihak lain untuk mengadakan

pengajian, dimana bisa diikuti oleh karyawan Baznas dan masyarakat umum. Pengajian merupakan salah satu upaya yang bersifat santai dan lebih khusus, selain berhubungan dengan bidang yang mereka kerjakan pengajian juga memberikan pengetahuan lebih mendalam terkait zakat sehingga mereka memiliki keterampilan saat bekerja.

C. Pemahaman Karyawan Tentang Zakat Terhadap Kinerja Karyawan Baznas DIY

Pemahaman karyawan tentang zakat secara umum mempengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman zakat yang dimiliki oleh karyawan Baznas DIY tercermin pada keterampilan atau kegiatan saat melayani masyarakat. Adanya pemahaman dasar yang wajib dimiliki oleh karyawan sebelum bekerja di Baznas DIY menjadi salah satu point penting ketika mereka akan bekerja disana, walaupun pemahaman yang dimiliki tidak terlalu mendalam atau spesifik namun setiap karyawan mempunyai gambaran umum atau pengetahuan umum tentang zakat, infaq dan shodaqoh. Point lainnya adalah adanya standar karyawan dan standar dalam hal rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga Baznas DIY, point ini membantu lembaga dalam menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Wakil Ketua IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum, bahwa:

“Pemahaman karyawan tentang zakat pada Baznas DIY bukan lagi suatu yang penting atau hanya formalitas, melainkan sudah menjadi kewajiban. Selain itu karyawan yang akan bekerja pada Baznas DIY harus mengikuti beberapa syarat

seperti: pendidikan min D3, mengikuti tes dan wawancara tentang kompetensi kemampuan dasar tentang zakat”.

Adanya standar yang diterapkan diharapkan mampu meningkatkan kualitas karyawan yang ada di Baznas DIY dan pemahaman zakat yang dimiliki karyawan membuat karyawan bisa dengan baik melayani masyarakat. Ketentuan dalam melayani masyarakat mempunyai kebiasaan yang harus dilakukan oleh bagian pelayanan yaitu senyum, sapa, dan salam. Standar yang ditetapkan oleh pihak Baznas DIY merupakan suatu kebijakan dalam mengelola SDM. Hal tersebut sejalan dengan pendapat staf Bidang Administrasi, SDM dan Umum, bahwa:

“Pihak SDM mengadakan proses rekrutmen saat akan membuka lowongan pekerjaan, dimana ada standar seleksinya yang salah satunya pengetahuan tentang zakat, dan setelah itu akan ada pembinaan lanjutan. Biasanya pembinaan itu secara umum, seperti dalil zakat, perhitungan zakat, fiqh zakat, dan sebagainya”.

Dari dua pernyataan diatas, pemahaman karyawan tentang zakat memang sudah seharusnya dimiliki oleh karyawan Baznas DIY. Pemahaman yang dimiliki karyawan tidak hanya pemahaman secara umum, melainkan pemahaman yang lebih detail terkait zakat karena pemahaman tersebut sangat berguna bagi mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Muhsin Hariyanto:

“Pemahaman tentang zakat biasanya sama secara umumnya dengan yang lain. Namun ketika seseorang masuk ke dalam sebuah lembaga Baznas, pemahaman zakat menjadi standar yang dimiliki oleh karyawan Baznas. Seperti dalam pemilihan mustahik, dimana tidak hanya berbicara fakir miskin dan tidak hanya melihat mustahik itu personal tetapi bisa juga sekumpulan orang atau institusi seperti yayasan dakwah. Pemahaman zakat yang harus dimiliki karyawan sudah secara luas seperti zakat profesi, zakat ternak, dan lain-lain”.

Pemahaman zakat yang dimiliki karyawan tidak hanya tentang pemahaman secara umumnya, karena pada dasarnya pemahaman umum itu memang harus sudah dimiliki oleh karyawan. Pemahaman disini adalah pengetahuan yang sudah secara mendalam seperti perhitungan zakat, pemahaman zakat seputar bidangnya masing-masing, pemahaman perluasan macam-macam seputar zakat seperti yang ada pada panduan zakat Baznas DIY yaitu zakat profesi, zakat saham dan obligasi, zakat harta galian, zakat perniagaan, zakat investasi, zakat atas madu, zakat emas, perak dan uang, zakat pertanian dan zakat peternakan.

Hal tentang pemahaman perluasan zakat sesuai dengan teori (Rofiq: 2004), dimana zakat tidak hanya zakat fitrah tetapi ada juga zakat harta yang jika sudah mencapai ketentuannya wajib bagi seseorang itu untuk mengeluarkan zakat. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Suprihati (2013) “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen” yaitu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karena pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pengetahuan dan keterampilan yang baik bagi karyawan.

Adanya upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti pendidikan, pelatihan, pembinaan atau pendampingan, dan pengajian sehingga karyawan dapat memahami secara mendalam terkait zakat. Hal ini sesuai dengan teori Keith Davis, sebagaimana dikutip

oleh Mangkunegara (2017: 67), salah satu faktor tercapainya kinerja ialah faktor kemampuan (*ability*), dimana faktor kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Gita Danupranata:

“Kinerja tidak hanya baik jika sudah mencapai target, tetapi juga harus sesuai aturan atau acuan yang ada. Dan kinerja yang baik dihasilkan dari sumber daya manusia yang baik. Dan untuk meningkatkan kualitas SDM, biasanya pelatihan atau training menjadi salah satu cara yang digunakan oleh suatu lembaga atau perusahaan sehingga mereka mempunyai pemahaman terkait apa yang mereka kerjakan”.

Kinerja merupakan suatu cerminan bagaimana lembaga bisa mengelola sumber daya secara baik, sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan. Selain memahami aspek-aspek yang menjadi acuan atau pedoman, untuk mencapai kinerja yang baik dari pihak Baznas terus berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Upaya yang mereka lakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan atau training baik bersifat pusat atau daerah, pembinaan, pendampingan, dan bahkan pengajian yang membahas seputar zakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh karyawan Baznas DIY, pemahaman tentang zakat sangat berpengaruh terhadap kinerja. Pemahaman karyawan tentang zakat merupakan salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh sebuah lembaga saat ini, dan aspek yang harus diperhatikan oleh pimpinan ataupun bagian SDM. Pemahaman yang dimiliki karyawan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal,

sehingga sebuah lembaga memiliki karyawan yang mampu, terampil, dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Pemahaman terkait zakat yang dimiliki karyawan merupakan komponen penting dari kinerja yang efektif dalam sebuah lembaga Baznas, sehingga sebuah lembaga harus memberikan fasilitas seperti pelatihan atau training untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan atau training, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga dengan baik dan tentunya mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan kerugian bagi lembaga. Karyawan dengan ability dan skill yang tinggi (dalam hal ini pemahaman akan pengetahuan, keterampilan dan penerapannya dalam dunia kerja), dapat dipercaya mampu menyelesaikan segala hal dengan penuh tanggung jawab sehingga apa yang dia hasilkan dalam pekerjaannya mampu memberikan keuntungan bagi lembaga tersebut.