

ANALISIS PENGARUH PEMAHAMAN KARYAWAN TENTANG ZAKAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAZNAS DIY
THE ANALYSIS ON THE EFFECT OF UNDERSTANDING ABOUT ZAKAT ON THE EMPLOYEE'S WORKING PERFORMANCES IN BAZNAS DIY

Bela Tiara Putri dan Dyah Pikanti Diwanti, S.E.,M.M

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Glebagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183.

Email : bellatp29@gmail.com

Dyahpikanti@umy.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Upaya yang Dilakukan Pihak Baznas DIY dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan, serta Bagaimana Pengaruh Pemahaman Karyawan Tentang Zakat Terhadap Kinerja. Jenis penelitian ini yakni penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya yaitu dengan diadakannya pelatihan atau training, upaya tersebut bertujuan agar karyawan mempunyai pemahaman yang baik terhadap zakat sehingga mampu melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang zakat, dan secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *pemahaman zakat, kinerja, karyawan*

Abstract

The purpose of this study is knowing and analyze the Efforts made by the Baznas DIY Party in Increasing Knowledge and Skills of Employees, and How to Influence Employee Understanding of Zakat on Performance. This type of research is descriptive qualitative research. The technique of collecting data consist of observation, interview, and documentation. The data validity technique in this study uses source triangulation. The results of this study indicate that the efforts made by Baznas DIY in increasing the knowledge and skills of its employees, namely by holding training or training, the effort aims to make employees have a good understanding of zakat so that they can serve the

community well. The understanding of employees about zakat affects the performance of employees so that these efforts need to be improved. Based on the results of this study indicate that the training conducted by the Baznas DIY party can improve employees' understanding of zakat, and in general affect employee performance.

Key Words : *Zakat Understanding, Performance, Employee*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), faktor kemampuan disini dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) dan faktor motivasi disini dipengaruhi oleh perilaku (*attitude*) dan situasi (*situation*)¹. Kemampuan bekerja merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh karyawan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para setiap karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dapat menunjukkan tingkat pemahaman terhadap apa yang mereka kerjakan. Adanya pemahaman karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan, sehingga dapat menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan suatu perusahaan atau lembaga. Pemahaman yang dimiliki seorang karyawan secara langsung juga menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja baik individu atau tim. Pemahaman yang dimiliki para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja, sehingga semua lembaga melakukan berbagai upaya dalam memaksimalkan pemahaman karyawan. Upaya tersebut dilakukan guna

¹ Anwar, P., dan Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya. Hal.87.

menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga SDM tersebut dapat memberikan prestasi untuk lembaga dengan memberikan hasil yang optimal.

Salah satu contoh yang melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas karyawannya yaitu lembaga Baznas DIY. Baznas DIY merupakan salah satu lembaga yang bergerak pada bidang zakat, infaq dan shadaqah dengan wilayah kerja mencakup seluruh daerah yang ada di provinsi Yogyakarta. Upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan pemahaman yang dimiliki karyawan, maka pihak SDM melakukan berbagai bentuk dan kegiatan seperti adanya pelatihan atau training. Upaya lain yang dilakukan Baznas DIY untuk memaksimalkan pemahaman karyawan yaitu dengan mengikutsertakan para karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Baznas pusat. Kegiatan pelatihan dilakukan secara rutin, baik yang diadakan beberapa tahun sekali ataupun beberapa bulan sekali. Pelatihan tersebut merupakan upaya pengembangan pemahaman yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan merupakan kebijakan dari Baznas pusat yang penting untuk dilakukan.

Kebijakan Baznas DIY dalam proses pengelolaan SDM telah membuahkan hasil yang membanggakan, yaitu dengan tercatatnya kenaikan pencapaian penghimpunan zakat pada tahun 2018 sebanyak Rp. 3.231.905.621 pencapaian tersebut naik 33% dari tahun 2017 sebesar Rp. 2.155.763.271. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara upaya peningkatan pemahaman yang dimiliki karyawan dengan pencapaian kinerja para karyawan. Peningkatan atas pemahaman yang dimiliki karyawan memberikan jaminan bahwa para karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan atas pencapaian kinerja karyawan juga tidak terlepas dari upaya Baznas DIY dalam meningkatkan pemahaman karyawan tentang zakat, kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara pemahaman karyawan dengan kinerja yang telah dicapai. Berdasarkan kenyataan tersebut, maka peneliti ingin meneliti upaya apa yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh pemahaman yang karyawan miliki terhadap kinerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya yang dilakukan Baznas DIY dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan?
2. Bagaimana pemahaman karyawan tentang zakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Baznas DIY?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui upaya yang dilakukan Baznas DIY dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) DIY.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemahaman karyawan tentang zakat terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) DIY.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pemahaman karyawan tentang zakat ataupun kinerja karyawan.
 - b. Memberikan informasi dan gambaran yang berkaitan dengan pemahaman karyawan tentang zakat ataupun kinerja karyawan.
 - c. Memberikan informasi terkait dampak positif bagaimana pemahaman karyawan tentang zakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai rujukan dalam merumuskan strategi pemahaman dan sumber daya manusia.
 - b. Bisa menambah wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia tentang rekrutmen, pelatihan dan kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini bisa dipergunakan untuk tema penelitian serupa serta dapat dikembangkan ke penelitian lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dimana data yang dikumpulkan bukan berupa angka melainkan dalam bentuk teks, ataupun gambar. Data pada penelitian ini bisa diperoleh dari berbagai macam sumber seperti: foto, dokumen, arsip, wawancara, observasi, brosur, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan data, mendapatkan informasi sebanyak mungkin dan memahami makna dari fenomena yang sedang diteliti. Hasil dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan secara mendalam. Studi kasus penelitian adalah Badan Amil Zakat Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekretariat Jalan. Sukonandi No.8 Yogyakarta, Komplek Kementerian Agama DIY.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik dan metode pengumpulan data yang diperlukan dalam proses penelitian, yaitu: 1) Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang diambil langsung dari lapangan. Data yang diobservasi dapat berupa gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, tindakan, keseluruhan interaksi antar manusia.² Peneliti melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mengetahui kondisi dan keadaan obyek yang akan diteliti tersebut. Observasi bertujuan untuk mendapatkan data-data yang lebih valid karena mendapatkan langsung dari sumber data yang telah diamati. Metode ini digunakan untuk menangkap hal-hal yang tidak diungkapkan atau ditemukn dalam wawancara. 2) Wawancara adalah salah satu media untuk mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab dengan narasumber. Prinsip umum pertanyaan dalam wawancara adalah: harus singkat, *open ended*, singular dan jelas.³ Menggunakan metode ini, peneliti dapat melihat, mendengar dan memberikan beberapa pertanyaan kepada pihak informan terkait fenomena yang akan diteliti. Sehingga, peneliti akan mendapatkan informasi dan mendapatkan jawaban yang luas dari narasumber. 3) Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan.⁴ Dokumentasi dilakukan dengan pengambilan data melalui dokumen-dokumen untuk mendukung hasil observasi dan wawancara. Data yang diperoleh bisa berupa teks atau tulisan atau rekaman yang

² Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo. Hal. 112.

³ Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo. Hal. 120.

⁴ <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

berkaitan dengan kegiatan pada lembaga tersebut seperti buku pedoman, laporan, catatan harian atau rapat, dan lain-lain.

Dalam sebuah penelitian haruslah menggunakan data yang dapat dipertanggung jawabkan. Maka untuk memperkuat data dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode triangulasi. Triangulasi data berarti menggunakan bermacam-macam data, menggunakan lebih dari satu teori, beberapa teknik analisa, dan melibatkan lebih banyak peneliti.⁵ Peneliti akan menggunakan salah satu teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu membandingkan data dari seluruh hasil wawancara yang dikatakan secara umum dari beberapa informan dengan apa yang dikatakan secara pribadi terkait permasalahan yang diteliti. Sumber pribadi yang digunakan adalah sumber yang ahli pada bidang Zakat dan Kinerja yang bertindak sebagai sejawat. Peneliti akan mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Cara untuk melakukan pengujian data, peneliti menggunakan sumber yang berbeda, sehingga jika ada data yang tidak sesuai dengan data yang diperoleh, maka ada beberapa hal lain yang mempengaruhi data tersebut.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, adalah sebagai berikut: 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya.⁶ Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dalam proses wawancara dengan informan. Dalam proses wawancara, peneliti menanyakan beberapa pertanyaan kepada pihak Baznas DIY terkait upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada proses wawancara ini dibantu dengan dengan rekaman audio yang ada di *handphone*, dan catatan di lapangan. 2) Data Sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya.⁷ Data ini bisa diperoleh dari perusahaan, sehingga data yang diperoleh dapat mendukung penelitian ini. Selain itu, data bisa diperoleh dari halaman web yang dapat melengkapi informasi terkait obyek yang diteliti.

Selanjutnya, teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan empat tahap, yaitu: 1) Pengumpulan Data, suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari

⁵ Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo. Hal. 134.

⁶ Kuntjojo. (2009). *Metode Penelitian*. Kediri. Hal. 34.

⁷ Ibid

dan mendapatkan data yang dibutuhkan. Data ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak yang terkait, dan dokumentasi. 2) Reduksi Data, setelah pengumpulan data selesai, maka peneliti masih mendapatkan data mentah/kotor. Dimana penulis akan memulai menganalisis data dengan cara memilih, menyederhanakan, mendeskripsikan, dan mengembangkan data mentah yang tertulis dalam catatan hasil lapangan, serta membuang yang dianggap tidak perlu. 3) Penyajian Data, penyajian informasi mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada Baznas DIY yang telah disusun oleh peneliti, yang merupakan data hasil analisis yang setelahnya dapat ditarik untuk kesimpulan dari penelitian ini. 4) Kesimpulan, verifikasi akhir dari analisis data yang telah dilakukan, dengan penyajian yang lebih rinci dan singkat berdasarkan data yang telah diperoleh baik (observasi, wawancara dan dokumentasi) dan telah dilakukan analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Upaya Meningkatkan Pengetahuan Dan Keterampilan Karyawan

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. Pendidikan ini juga menjadi tolak ukur akan pemahaman yang dimiliki oleh calon karyawan, terutama dibidang zakat.

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.

Pelatihan atau Training

Upaya pertama yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan adalah pelatihan atau training. Menurut Dessler “Pelatihan atau training berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada (Sekarang) keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”.⁸ 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. 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

⁸ Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Reseorce Management)*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

kepada seluruh amil. Sedangkan dari daerah ada program SDM, dimana pelatihan tentang kompetensi, perhitungan zakat, fiqh zakat dan bagaimana pendistribusian zakat.

Dari hasil wawancara, 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. Selain meningkatkan kualitas karyawan Baznas DIY, upaya tersebut juga dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi sebuah lembaga dengan prestasi yang diberikan oleh setiap karyawan. Selain dari pihak Baznas pusat, dari pihak Baznas DIY sendiri yaitu dari bidang SDM, pelatihan biasanya ada yang berasal dari pusat dan daerah maka dari itu untuk 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 atau anggota dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga dapat berakibat pada produktifitas dan peningkatan kinerja. Upaya tersebut secara tidak langsung menjadi salah satu cara mengelola SDM dengan baik, SDM yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik untuk lembaga tersebut.

Pendampingan

Suharto (2005) menjelaskan bahwa pendampingan merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Pendampingan merupakan salah satu upaya umum yang digunakan oleh lembaga profit ataupun non-profit dalam meningkatkan mutu dan kualitas dari SDM yang ada, sehingga mampu memecahkan masalah yang ada. Pendampingan juga merupakan salah satu upaya yang diberikan oleh pihak Baznas 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, sehingga sebelum karyawan melakukan pekerjaannya mereka akan didampingi oleh senior pada bidang tersebut. Pendampingan ini bertujuan agar karyawan mendapat arahan dan pemahaman yang memadai saat akan melaksanakan tugasnya.

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. Pengajian disini tidak hanya pengajian seperti umumnya, melainkan pengajian yang membahas seputar zakat dimana untuk menambah pengetahuan contohnya 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 khusu', selain berhubungan dengan bidang yang mereka kerjakan pengajian juga memberikan pengetahuan lebih mendalam terkait zakat sehingga mereka memiliki keterampilan saat bekerja. Selain itu pengajian ini juga memberikan edukasi bagi masyarakat seperti kegiatan pengajian yang pematernya

merupakan pimpinan Baznas DIY, pengajian ini tidak hanya menambah pengetahuan bagi karyawan namun bermanfaat bagi masyarakat.

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 merupakan 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. Standar tersebut diadakan oleh pihak SDM, dimana 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”.

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. 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.⁹ 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 pelatihan, pembinaan atau pendampingan, dan pengajian sehingga karyawan dapat memahami secara mendalam terkait zakat. Hal ini sesuai dengan teori Keith Davis, salah satu faktor tercapainya kinerja ialah faktor kemampuan (*ability*), dimana faktor kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).¹⁰

⁹ Rofiq, A. (2004). *Fiqh Kontekstual: Dari Normatif Ke Pemaknaan Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

¹⁰ Anwar, P., dan Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya.

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. Maka dari itu dengan adanya upaya yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY dalam meningkatkan pemahaman karyawannya, maka kinerja yang akan dihasilkan akan

mempunyai hasil yang baik karena kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh kinerja setiap anggotanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Upaya yang dilakukan pihak Baznas DIY untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yakni: pertama, yaitu pendidikan merupakan salah satu point penting yang harus dimiliki oleh karyawan, maka dari itu 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. Kedua, yaitu mengadakan pelatihan atau training baik yang berasal dari pusat dan daerah. Ketiga, mengadakan pendampingan dan 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. Keempat, pengajian merupakan pembahasan terkait dengan bidang yang mereka kerjakan, pengajian juga memberikan pengetahuan lebih mendalam terkait zakat sehingga mereka memiliki keterampilan saat bekerja.
2. Pemahaman karyawan tentang zakat secara luas mempengaruhi kinerja karyawan. Unsur-unsur pemahaman zakat yakni pengetahuan, keterampilan serta pelayanan yang diberikan kepada muzakki dan mustahik. Jika karyawan memiliki pengetahuan yang mendalam terkait zakat atau lebih jelasnya tergantung bidang masing-masing, maka karyawan akan dengan mudah melayani masyarakat. Dan semua karyawan Baznas sudah mempunyai standar masing-masing dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu dengan adanya upaya yang dilakukan oleh pihak Baznas DIY dalam meningkatkan pemahamannya, maka kinerja yang akan dihasilkan akan mempunyai hasil yang baik karena kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh kinerja setiap anggotanya.

Saran

1. Perlunya sebuah perhatian bagi pihak Baznas DIY bahwa pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan kepada pihak Baznas DIY untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik kepada karyawan, sehingga karyawan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam segala kondisi.
2. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa menambahkan variabel lain yang kaitannya dengan pemahaman zakat, dengan adanya penambahan variabel diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian. Dan penelitian bisa dikembangkan dengan model analisis lain guna mendapat hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, N.P. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2: 415 - 436.
- Alhafidz, A. (2013). *Kamus Fiqh*. Jakarta: Amzah.
- Amalia, Nur, R., Herman Sjahrudin, dan Nurlily Razak. (2016). Kecerdasan Spiritual Dan Emosional Sebagai Antecedent Kinerja Pegawai. *Jurnal E Library SEIE YBU Bongaya*, Vol. 1, No. 1: 64-79.
- Anwar, P., dan Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resorce Management)*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Ginanjar, A. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Ginanjar, A. (2003). *Rahasia Membangkitkan ESQ Power Sebuah Journey Melalui Al-Ihsan*. Jakarta: Arga.

Hasya Khoiriah, S. (2015). Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta). *Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*

<https://litequran.net/> diakses Rabu, 28-02-2019

<http://baznas.go.id> diakses Kamis, 31-01-2019

<https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses Kamis, 31-01-2019

<http://diy.baznas.go.id> diakses Senin, 04-02-2019

<http://repository.umy.ac.id/> diakses Rabu, 16-01-2019

<https://zakat.or.id/inilah-8-golongan-orang-yang-berhak-menerima-zakat/>diakses tanggal 05-03-2019

https://www.dompetdhuafa.org/asset/post_pdf/2016/06/16/PANDUAN_ZAKAT.pdf diakses tanggal 05-03-2019

Ismaula, H., Endang, S., dan M. Iqbal. (2014). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15, No. 1: 1 - 9.*

Junedi. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran & Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 3: 215 - 226.*

Khoiriah, S. (2015). Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Pengembangan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman. *Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Islam Negeri Yogyakarta.*

Kuntjojo. (2009). *Metode Penelitian.* Kediri.

M. Rizal Satria. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akutansi Pada Mahasiswa Akutansi Di Kota Bandung. *Jurnal Amwaluna, Vol. 1, No, 1: 66-80.*

Neuman, L. (2013). *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.* Diterjemahkan oleh Edina T. Sofia. Jakarta: PT Indeks.

Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: dalam penelitian pendidikan bahasa.* Surakarta.

Nurul, U., dan Teguh, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* Jakarta: Rajawali.

- Priyono dan Marnis. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.
- Rifqi, K dan Zakky Fahmi. (2017). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 5, No. 1: 23 - 50.
- Robert, K., dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiq, A. (2004). *Fiqh Kontekstual: Dari Normatif Ke Pemaknaan Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Rosalia Bina, P., dan Ahyar Yuniawan. (2016). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5, No. 3: 1 - 13.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal katalogis*, Vol. 4, No. 3: 196 - 203.
- Shalih, I. *Zakat & Cara Praktis Menghitungnya*. Bogor: Pustaka Ibnu 'Umar.
- Suprihati. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol.12, No. 01: 93 - 112.
- Yoiz Shofwa S, SP. M.Si. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan STAIN Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 6, No.1: 1 - 19.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Naskah Publikasi atas:

Nama : Bela Tiara Putri
NIM : 20150730029
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS PENGARUH PEMAHAMAN KARYAWAN
TENTANG ZAKAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAZNAS DIY
Dosen Pembimbing : Dyah Pikanti Diwanti, S.E.,M.M

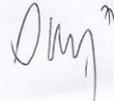
**Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 10%.
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.**

Mengetahui
Ka. Ur. Pengelolaan




Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 05-04-2019
yang melaksanakan pengecekan



Ikram Al- Zein, S.Kom.I

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Pricanti Puwanti, S.E., M.M
NIK : 19800816201610113066

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : BELA TIARA PUTRI
NPM : 20150730029
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Naskah Ringkas : Analisis Pengaruh Pemahaman Karyawan Tentang Zakat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baznas DIY
Hasil Tes Turnitin* : 10%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 01 April 2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing Skripsi,



[Handwritten Signature]
(Dyah Pricanti Puwanti)

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.