

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, dalam melaksanakan tugas pendistribusian, pengelolaan dan pendayagunaan zakat, Indonesia memiliki 2 (dua) lembaga pengelola zakat, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Badan Amil Zakat (BAZ) dibentuk oleh pemerintah berdasarkan rekomendasi dari Kementerian Agama dengan disetujui oleh Presiden. Lembaga amil zakat (LAZ) merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dibuat sepenuhnya oleh sekelompok masyarakat sipil dan mendapatkan pembinaan serta perlindungan dari pemerintah. Dalam 2 (dua) tahun terakhir, kedua lembaga tersebut secara nasional menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari total dana yang dihimpun semakin meningkat. Tahun 2016 berhasil menghimpun zakat sebesar 5 triliun dan tahun 2017 meningkat 20% dengan total zakat sebesar 6 triliun (Outlook Zakat Indonesia, 2017).

Di Yogyakarta lembaga amil zakat lebih populer dan berkembang dibandingkan dengan badan amil zakat. Hal tersebut, dapat dilihat dari surat edaran Kementerian Agama tentang pengumuman lembaga amil zakat berijin, diantaranya: adalah Rumah Zakat, Dompot Dhuafa, Inisiatif Zakat Indonesia, Yatim Mandiri, Dompot Peduli Umat Da'arurat Tauhid (DPUdT), Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama,

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Baitulmaal Hidayatulah, Indonesia Zizwaf Center, Rumah ZIS UGM dan Peduli Sehati (Kementrian Agama Wilayah Yogyakarta, 2017).

Menurut Marpuji Ali, Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Tengah mengatakan, berkembangnya lembaga amil zakat (LAZ) tidak terlepas dari sumbangan 2 (dua) lembaga yang berasal dari organisasi massa Islam terbesar di Indonesia, yaitu Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah. Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah sudah berdiri sebelum negara Indonesia terbentuk secara politik, sehingga kiprahnya di bidang *social financial* tentu sudah lama dan tidak diragukan keberadaannya. Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah memiliki modal yang cukup besar dalam pembuatan dan penguatan suatu lembaga *social financial*, sehingga kedua ormas Islam tersebut membentuk suatu lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah yaitu LazisNu dan LazisMu (Maarif Syafii dalam buku Islam Good Governance dan Pengentasan Kemiskinan, 2007).

Lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah Pimpinan Wilayah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewa Yogyakarta (Lazis PWNu DIY) mulai aktif pada tahun 2012. Pola kepengurusan lembaga ini sebanyak 2 (dua) lapis. Kepengurusan ini disebut dengan *Syuriyah* dan *Tanfidziyah*, di mana masing-masing memiliki fungsi yang berbeda, bersifat mengurus hal yang bersifat strategis dan satunya berfungsi sebagai pelaksana teknis lapangan (Nasrudin, 2017). Total kepengurusan Lazis PWNu DIY sebanyak 17 orang. Penghimpunan dana zakat, infaq dan shadaqah di Lazis PWNu DIY

belum tergolong banyak, tetapi meningkat setiap tahunnya (Nasrudin, 2017). Lazis PWNU DIY, memiliki kantor yang masih bergabung dengan Pimpinan Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU). Hal tersebut, menyebabkan koordinasi antar lembaga yang maksimal.

Lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta (Lazis PWM DIY) dipisahkan dari Majelis Wakaf Muhammadiyah pada tahun 2010. Lazis PWM DIY berperan sebagai *supporting team* bagian *social financial* pada program yang dijalankan oleh persyarikatan Muhammadiyah (Nasrudin, 2017). Berdasarkan keterangan dari Marina (eksekutif LazisMu), kepengurusan Lazis PWM DIY berjumlah 22 orang, terdiri dari Dewan Syariah, Badan Pengawas, Badan Pengurus, dan Eksekutif. Eksekutif bekerja di lapangan dengan masa kerja kontrak, sedangkan Dewan Syariah, Badan Pengawas, Badan Pengurus bekerja dengan masa periode 5 (lima) tahun.

Kinerja Lazis PWNU dan PWM DIY cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari total penghimpunan dana ZIS yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Adapun tabel capaian dana zakat, infaq, dan shadaqah LazisNu dan LazisMu Pimpinan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Total Penghimpunan Dana ZIS Lazis PWNU dan PWM DIY

No.	Tahun	Lazis PWNU	Lazis PWM
1.	2016	67.780.000	82.506.812,20

2.	2017	96.156.000	369.835.954,65
----	------	------------	----------------

Sumber: Arsip dokumen Lazis PWNU dan PWM DIY periode 21 Maret 2018.

Peningkatan dana ZIS yang dicapai oleh kedua lembaga tersebut tidak terlepas dari apa yang telah dilakukan karyawan. Semakin optimal tindakan yang karyawan kerjakan, semakin optimal pula hasil yang diperoleh. Tetapi, hal tersebut tidak sepadan dengan reward yang didapat oleh karyawan di masing-masing lembaga, baik Lazis PWNU maupun Lazis PWM DIY. Karyawan eksekutif mendapatkan gaji sekitar satu juta rupiah bahkan sebelumnya hanya mencapai lima ratus ribu rupiah yang terbilang cukup jauh dari upah minimum rata-rata di Yogyakarta yang mencapai satu juta tiga ratusan. Di Lazis PWNU DIY tidak jauh berbeda, karyawan lapangan atau *tanfidziyah* mendapatkan gaji sekitar lima ratus ribu rupiah, hal ini tentu lebih memprihatinkan karena yang mendapatkan gaji hanya menajemennya saja, yaitu sekitar 10% dari total dana ZIS yang didapatkan. (Nasrudin, 2017). Selanjutnya, menimbulkan pertanyaan mengapa karyawan masih termotivasi tetap bertahan dengan profesinya sebagai amil. Sebab dalam melakukan suatu tindakan, karyawan tentu didasari oleh suatu motivasi, di mana motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan (Muhammad, 2012).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memberikan suatu kekuatan untuk mendorong tindakan untuk mencapai tujuan (Nadia dan Indi, 2015). Terdapat banyak faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya, diantaranya adalah (Inayatul dan Qudsi, 2015):

1. Motivasi kenyamanan di bidang psikologis karena tidak melanggar syariat Islam
2. Rendahnya persaingan sehingga mendapat jabatan lebih cepat
3. Tingginya gaji karyawan

Dalam prespektif Islam motivasi merupakan suatu realisasi atau aktualisasi amanah dari Allah SWT, sesuai dengan surat Az-Zumar ayat 39 (Ratnawati, 2017):

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”

Ayat tersebut memotivasi dan mengajak seseorang untuk bekerja dengan optimal. Bekerja tidak hanya mencari harta, tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Karyawan harus bekerja dengan dorongan keikhlasan karena Allah SWT (Bhirawa dan Ari, 2015).

Motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam penting, terutama pada lembaga *social financial* seperti lembaga amil zakat, infaq, dan shadaqah PWNU dan PWM DIY yang berbasis Islam. Lembaga tersebut sangat mengandalkan karyawan sebagai aset penting untuk antusias menjalankan tujuan lembaga. Oleh karena itu karyawan harus memiliki motivasi kerja Islam, dimana bekerja tidak hanya mencari harta tetapi juga untuk menghasilkan kinerja yang didasari oleh ibadah (Muhammad, 2012).

Penelitian ini bermaksud mengkaji motivasi kerja karyawan dilihat dari perspektif Islam terutama subjek yang digunakan adalah lembaga *social financial* yang berbasis Islam, yaitu sebuah lembaga amil zakat, infaq dan

shadaqah PWNU dan PWM DIY. Selanjutnya, mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Inayatul Faizah dan Qudsi (2015) mengenai *Makna Motivasi Islam dalam Pemilihan Profesi sebagai Karyawan Bank Syariah Jawa Timur Surabaya* yang hasilnya menunjukkan motivasi menjadi peranan yang penting dalam menentukan setiap tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian terdahulu banyak menggunakan indikator motivasi kerja secara umum atau teori barat. Penelitian yang akan dilakukan penulis mengarah pada perbandingan motivasi kerja antara Lazis PWNU dan Lazis PWM DIY, dengan menggunakan simpulan dari 3 (tiga) teori motivasi perspektif islam sebagai indikatornya. Ketiga teori motivasi ini, yaitu diambil dari teori Mursi, Ahmad dan Al- Ghazali sehingga menjadi teori kesimpulan. Motivasi Islam tidak berdasar kepada kebutuhan tetapi lebih kepada tingkatan jiwa atau hati, di mana akan memotivasi karyawan untuk bertindak yang sesuai dengan ajaran Islam untuk memuaskan hati. Studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lazis PWNU dan PWM DIY. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud membuat penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah di Yogyakarta (Studi Komparatif Lembaga Amil, Infaq dan Shadaqah Pimpinan Wilayah Nadlatul Ulama dan Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY?
2. Bagaimana perbedaan motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY?
3. Bagaimana kelebihan dan kekurangan motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor kerja karyawan di Lazis PWNU dan PWM DIY.
2. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja karyawan di Lazis PWNU dan PWM DIY.
3. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan literatur motivasi kerja dalam prespektif Islam untuk dunia akademik, khususnya pada mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di prodi Ekonomi Syariah fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi lembaga amil zakat, infaq, dan shadaqah PWNU dan PWM DIY, penelitian ini diharapkan dapat memperlihatkan gambaran motivasi kerja karyawan yang menjadi suatu acuan dalam bekerja dan memberikan saran dalam upaya peningkatan motivasi kerja sehingga karyawan semakin semangat bekerja dan kegiatan operasional lembaga dapat berkembang sesuai dengan target dan tujuan yang ditentukan.
- b) Dengan penelitian ini, masyarakat diharapkan mendapatkan sebuah informasi terkait motivasi kerja karyawan di lembaga amil zakat wilayah Yogyakarta dalam mengumpulkan, mendayagunakan dan mendistribusikan dana zakat, infaq dan shadaqah sehingga dapat meningkatkan suatu kepercayaan masyarakat terhadap lembaga amil zakat.

E. Sistematika Penulisan

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini akan menggambarkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Bab ini akan menggambarkan tentang penelitian terdahulu dan teori-teori yang mendukung penelitian ini, yaitu teori motivasi kerja secara umum, teori

motivasi kerja dalam perspektif Islam dan teori kesimpulan berdasarkan teori Mursi, Ahmad serta Al-Ghazali.

3. BAB III

Metode Penelitian

Bab ini akan menggambarkan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, lokasi dan subjek, teknik pengumpulan data, sumber data, teknik analisis, dan keabsahan data.

4. BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan menggambarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada lembaga amil zakat di Yogyakarta (Studi Komparatif Lazis PWNu dan PWM).

5. BAB V

Simpulan

Bab ini menggambarkan simpulan, keterbatasan dan saran penelitian selanjutnya serta implikasi manajerial.