

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Konsep Zakat

a. Pengertian Zakat

Dari segi bahasa, kata zakat berasal dari bahasa Arab, yaitu *al-barakatu* (keberkahan), *an-namaa* (tumbuh dan berkembang), dan *ath-thuhru* (kesucian). Sedangkan secara istilah meskipun para ulama mengemukakannya dengan redaksi yang agak berbeda antara satu dengan yang lainnya akan tetapi pada prinsipnya sama yaitu bahwa zakat itu adalah bagian dari harta dengan persyaratan tertentu yang Allah SWT wajibkan kepada pemiliknya untuk diserahkan kepada yang berhak menerimanya dengan persyaratan tertentu pula melalui amil zakat.¹²

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

حُدِّ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةٌ تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّى عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ

عَلِيمٌ

¹² Didin Hafidhuddin dkk, *Fiqih Zakat Indonesia*, (Jakarta: BAZNAS, 2015), hlm. 8

103. *Ambillah zakat dari harta mereka (guna) menyucikan³³²) dan membersihkan mereka, dan doakanlah mereka karena sesungguhnya doamu adalah ketenteraman bagi mereka. Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.* (QS. At-Taubah [9] ayat 103)

Juga firman Allah dalam QS. Ar-Ruum [30] ayat 39 :

وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رَّبٍّ لَّيْرُبُوا فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِنْدَ اللَّهِ ۗ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ
اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ

39. *Riba yang kamu berikan agar berkembang pada harta orang lain, tidaklah berkembang dalam pandangan Allah. Adapun zakat yang kamu berikan dengan maksud memperoleh keridaan Allah, (berarti) merekalah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya)."* (QS.Ar-Ruum [30] ayat 39).¹³

b. Tujuan Zakat

Tujuan zakat adalah sebagai berikut :¹⁴

- a) Zakat merupakan pranata keagamaan yang bertujuan untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat.
- b) Zakat bertujuan untuk penanggulangan kemiskinan.
- c) Mengangkat derajat fakir miskin dan membantunya keluar dari kesulitan hidup dan penderitaan.

¹³ Al Quran Terjemah Kemenag tahun 2019, QS. At-Taubah [9] ayat 103 dan QS.Ar-Ruum [30] ayat 39

¹⁴Mardani, *Hukum Islam: zakat,infak,sedekah,dan wakaf*, (CitraadityaBakti, 2016), hlm. 37-38

- d) Membantu pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh para gharimin, ibnusabil, dan mustahiq lainnya.
- e) Membentangkan dan membina tali persaudaraan sesama umat Islam dan manusia pada umumnya.
- f) Menghilangkan sifat kikir.
- g) Menjembatani jurang pemisah antara orang yang kaya dan yang miskin dalam suatu masyarakat.
- h) Mengembangkan rasa tanggungjawab sosial pada diri seseorang, terutama pada mereka yang mempunyai harta kekayaan.
- i) Secara sosiologis, zakat bertujuan untuk pemeratakan kesejahteraan dari orang kaya kepada orang miskin secara adil dan mengubah penerima zakat(*mustahik*) menjadi pembayar zakat(*muzakki*).

c. Pengelolaan Zakat di Indonesia

Pengelola zakat adalah orang atau badan yang ditunjuk dan diangkat oleh pemerintah untuk merencanakan, menghimpun, dan mendistribusikan serta membina para *muzakki* dan *mustahik* secara baik dan benar, terencana, terkontrol, dan terevaluasi, sesuai dengan tata aturan yang berlaku.¹⁵

Menurut pasal 1 ayat 2 Undang Undang Nomor 23 tahun 2011. Zakat adalah suatu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian zakat.

¹⁵Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Fiqih Zakat*, hlm. 107

Sedangkan organisasi pengelola zakat adalah organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan zakat, infaq, maupun sedekah.

Di Indonesia sendiri zakat dikelola oleh lembaga yakni Badan Amil Zakat yang pengelolaannya di urus oleh Pemerintah dan yang kedua adalah Lembaga Amil Zakat yang pengelolaannya di urus oleh masyarakat.¹⁶

a. Badan Amil Zakat (BAZ)

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

1. Badan Amil Zakat Nasional, di bentuk oleh Presiden atas usul Menteri Agama
2. Badan Amil Zakat Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi
3. Badan Amil Zakat Kabupaten atau Kota, dibentuk oleh Bupati atau Walikota atas usul dari Kantor Departemen Agama Kabupaten atau Kota

¹⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang No 23 Tahun 2011*, Pasal 1

4. Kecamatan, dibentuk oleh Camat atas usul dari Kantor Urusan Agama Kecamatan.

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

- b. Lembaga Amil Zakat (LAZ)

Berdasarkan pasal 1 ayat (8) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Pengertian Lembaga Amil Zakat adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Pendirian Lembaga Amil Zakat haruslah mendapatkan pengukuhan dari pemerintah sesuai dengan tingkatan masing – masing yaitu :

- 1) Secara Nasional, di bentuk Menteri Agama
- 2) Badan Amil Zakat Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi
- 3) Badan Amil Zakat kabupaten atau kota, dibentuk oleh Bupati atau Wali kota atas usul dari Kantor Departemen Agama kabupaten atau kota
- 4) Kecamatan, dibentuk oleh Camat atas usul dari Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Penguahan Lembaga Amil Zakat menurut pasal 18 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, harus memenuhi syarat sebagai berikut :¹⁷

- 1) Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan
- 2) Akta pendirian (berbadan hukum)
- 3) Mendapat rekomendasi dari BAZNAS
- 4) Memiliki pengawas syariat
- 5) Memiliki kemampuan teknis, administrasi dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya
- 6) Bersifat nirlaba
- 7) Memiliki program untuk mendayagunakan zakat
- 8) Bersedia di audit syariat dan keuangan secara berkala.

¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang No 23 Tahun 2011*, Pasal 18

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

d. Pendistribusian Zakat

Pengelolaan zakat “berasaskan syariat Islam” merupakan salah satu kata kunci dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh amil zakat. Zakat harus di distribusikan dan didayagunakan atas dasar beberapa prinsip Syariah sesuai QS At-Taubah : 60 dan beberapa hadis Rasulullah SAW sebagai sumber hukum. Ijtihad dalam fiqih zakat hanya dilakukan dalam interpretasi *mustahik* menurut kondisi setempat.¹⁸

Dalam melaksanakan pendistribusian dan pendayagunaan zakat, amil wajib menerapkan prinsip kewilayahan, artinya zakat yang dihimpun di suatu daerah agar lebih diprioritaskan untuk diberikan kepada *mustahik* di daerah tersebut.

Hal ini sesuai dengan hadis Rasulullah pada waktu mengutus Mu’adz bin Jabal ke Yaman dan memberi tugas untuk memungut zakat dari penduduk setempat. Pengelolaan zakat sesuai prinsip

¹⁸ Didin Hafidhuddin, *Fiqih zakat Indonesia...*, hlm. 135

Syariah tidak mengenal sentralisasi pengumpulan zakat dalam arti zakat dari suatu daerah dihimpun secara sentral kepusat.¹⁹

Sejalan dengan prinsip Syariah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat menetapkan dalam pasal 25 dan 26 bahwa zakat wajib didistribusikan kepada *mustahik* sesuai dengan syariat Islam dan pendistribusian zakat dilakukan berdasarkan skala prioritas dengan memperhatikan prinsip pemerataan, keadilan dan kewilayahan. Disamping itu, zakat yang terkumpul pada lembaga zakat harus tersalurkan seluruhnya dalam waktu tidak melebihi satu tahun.²⁰

2. Kinerja

a. Pengertian

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari Bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.²¹

Menurut Prawiro Sentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 135

²⁰ *Ibid.*, hlm. 136

²¹ Akmad Fauzi & Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), hlm. 1

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²²

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²³

Menurut E. Mulyasa, kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.²⁴ Kirkpatrick dan Nixon mengatakan bahwa kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁵ Harris, dkk mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.²⁶

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat bergantung dari kinerja karyawan dan kualitas manajer yang ada. Seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk mengusahakan agar pekerjaan pada unitnya

²²*Ibid.*, hlm. 1

²³ Moeheriono. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. (Jakarta: RajaGrafindo, 2020), hlm. 95

²⁴E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 126

²⁵Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 179

²⁶*Ibid.*, hlm. 180

dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang cukup beralasan dan dengan biaya yang sesuai. Banyak diantara problem-problem yang menghalangi pekerjaan berhubungan dengan masalah-masalah manajer.

Adapun menurut Handoko faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:²⁷

1) Motivasi

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

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Peterson dan Plowman mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor - faktor dan keinginan keinginan sebagai berikut :²⁸

- a) *The desire to live* (keinginan untuk hidup) Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang,

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 193.

²⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 142.

manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

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

2) Kepuasan kerja

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:²⁹

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 82-84.

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e) Pengawasan sekaligus dari atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f) Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
 - j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
- 3) Tingkat stres.

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

Menurut Robbinster terdapat faktor–faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari–hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan, salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial.³⁰

³⁰ Stephen P Robbins & Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta : SalembaEmpat, 2008), hlm 371.

Dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan hal tersebut dapat menyangga dampak dari timbulnya stres. Sedangkan faktor organisasi salah satunya adalah konflik peran, konflik peran dapat timbul karena seseorang mengalami kesulitan dalam melakukan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Dari faktor individu salah satunya adalah kepribadian, kepribadian yaitu sifat ciri khas yang dimiliki oleh seseorang yang membedakannya dengan orang lain.³¹

4) Fasilitas

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

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Nawawi menerangkan secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :³²

- a) Kompensasi Langsung. Penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah. yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

³¹*Ibid.*, hlm. 374.

³²Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 316-317

- b) Kompensasi Tidak Langsung. Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c) Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

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

Hasibuan mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/ masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.³³

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin adalah sebagai berikut:³⁴

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.... hlm. 120

³⁴ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 188.

berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

6) Desain pekerjaan

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

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut Swanson dan Holton yang dikutip oleh Keban mengemukakan bahwa kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental,

fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja.³⁵ Menurut Kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

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

c. Ketepatan waktu.

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

d. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

³⁵ Yeremias T Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, (Yogyakarta : Gava Media, 2004), hlm. 194.

maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan.

f. Komitmen.

Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.³⁶

3. Konsep Indeks Zakat Nasional (IZN)

a. Definisi Indeks Zakat Nasional

Indeks Zakat Nasional (IZN) yaitu sebuah alat ukur yang dibentuk oleh pusat kajian strategis BAZNAS pada tahun 2016. Dalam perkembangan pengelolaan zakat baik di Indonesia maupun di level internasional, sebelum 2016 memang belum ada alat ukur standar yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja dan perkembangan zakat. Padahal, keberadaan alat ukur ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian pembangunan zakat. Selain itu, dengan mengetahui perkembangan pencapaian kinerja zakat, dapat juga diukur sejauh mana kontribusi zakat terhadap pembangunan ekonomi sosial. Sehingga IZN diharapkan menjadi

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 208.

sebuah ukuran standar yang dapat dipakai oleh regulator, lembaga zakat dan juga masyarakat dalam mengevaluasi perkembangan zakat secara nasional.

Selain itu, dengan mengetahui perkembangan pencapaian kinerja zakat, dapat juga diukur sejauh mana kontribusi zakat terhadap pembangunan ekonomi sosial. Sehingga IZN diharapkan menjadi sebuah ukuran standar yang dapat dipakai oleh regulator, lembaga zakat dan juga masyarakat dalam mengevaluasi perkembangan zakat secara nasional.

IZN merupakan sebuah alat ukur yang dibangun dengan tujuan untuk mengevaluasi perkembangan kondisi perzakatan pada level agregat (nasional dan provinsi). IZN diharapkan mampu menjadi indikator yang dapat memberikan gambaran sejauh mana zakat telah berperan terhadap kesejahteraan *mustahik* dan juga dapat menunjukkan pada tahap apa institusi zakat telah dibangun, baik secara internal kelembagaan, partisipasi masyarakat, maupun dari sisi dukungan yang diberikan pemerintah. IZN pada akhirnya menjadi sebuah ukuran standard yang dapat dipakai oleh regulator, lembaga zakat, dan juga masyarakat dalam mengevaluasi perkembangan zakat secara nasional.³⁷

Indeks Zakat Nasional (IZN) yang disusun oleh Tim Peneliti Pusat Kajian Strategis (PUSKAS) BAZNAS pada tahun 2016

³⁷ Pusat Kajian Strategis Badan Amil Zakat Nasional, *Indeks Zakat Nasional 2.0* (Jakarta : PUSKAS BAZNAS, 2020), hlm. 1

merupakan sebuah indeks komposit yang dibangun dengan tujuan untuk mengukur perkembangan kondisi perzakatan nasional. IZN diharapkan menjadi indikator yang dapat memberikan gambaran sejauh mana zakat telah berperan terhadap kesejahteraan *mustahik*, dan juga dapat menunjukkan pada tahap apa institusi zakat telah dibangun, baik secara internal kelembagaan, partisipasi masyarakat, maupun dari sisi dukungan yang diberikan pemerintah.

Keberadaan alat ukur seperti IZN ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian pembangunan zakat. Sebagaimana dinamika dan tantangan pengelolaan zakat terus berubah-ubah mengiringi bergulirnya zaman, IZN juga tidak luput dari perubahan.

Evaluasi dan penyesuaian dibutuhkan agar alat ukur ini senantiasa relevan untuk dijadikan rujukan. Dilatar belakangi hal tersebut, lahirlah Indeks Zakat Nasional 2.0 sebagai penyempurnaan dan jawaban atas dinamika dan tantangan yang disodorkan oleh perubahan zaman atas pengelolaan zakat.³⁸

Penyusunan IZN dilakukan dengan menggunakan penelitian berbasis *Mixed Methods*. *Mixed methods research* merupakan sebuah metodologi penelitian yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam kajian ini metode kualitatif digunakan dalam menyusun komponen pembentuk IZN, sedangkan metode

³⁸*Ibid.*, hlm. 1

kuantitatif digunakan dalam membentuk model estimasi penghitungannya. Dalam menentukan komponen-komponen yang membentuk IZN, tim peneliti PUSKAS BAZNAS juga menetapkan sebuah pedoman yang menjadi konsep dasar dalam keseluruhan proses penyusunan indeks yang dibuat. Pedoman tersebut disingkat dengan istilah SMART, yaitu :³⁹

- 1) *Spesific*; komponen yang disajikan harus spesifik
- 2) *Measurable*: komponen yang disajikan harus dapat diukur
- 3) *Applicable*; komponen yang disajikan harus dapat diaplikasikan
- 4) *Reliable*; komponen yang disajikan harus dapat dipercaya
- 5) *Timely*; penghitungan yang dilakukan harus bersifat berkala

Konsep dasar ini menjadi acuan yang sangat penting dalam proses penyusunan IZN. Satu saja pedoman ini tidak dapat dilakukan, maka akan sangat sulit membentuk sebuah ukuran indeks yang dapat berfungsi dengan baik. Pedoman yang dibuat ini juga dimaksudkan agar IZN menjadi standard yang dapat diimplementasikan tidak hanya ditingkat nasional, tetapi juga di tingkat daerah sehingga ruang lingkup menjadi lebih luas dan dalam.⁴⁰

b. Tahapan Penyusunan IZN

Kajian penyusunan IZN dibuat dengan tujuan untuk mendapatkan formulasi indeks dengan dimensi, indikator, dan variabel yang dapat merefleksikan kondisi perkembangan zakat di

³⁹*Ibid.*, hlm. 6

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 21

Indonesia. Dalam kajian ini pembahasan dimulai dengan pemilihan dimensi-dimensi yang akan merefleksikan indeks yang akan disusun. Dimensi ini merupakan komponen penyusun yang bersifat paling luas, menangkap keseluruhan bagian yang menyusun IZN. Dimensi selanjutnya dijabarkan dalam indikator-indikator yang menyusun dimensi tersebut. Setelah didapatkan dimensi dan indikator yang menyusun IZN, kemudian dipaparkan lebih detail dalam bentuk variabel terpilih.

Langkah berikutnya adalah dengan memberikan pembobotan kepada masing-masing dimensi, indikator dan juga variabel tersebut. Tahapan pembobotan diperlukan untuk menentukan berapa proporsi kontribusi dari setiap komponen penyusun indeks. Pembobotan yang diberikan harus melalui metode yang melibatkan masukan dari para ahli ekonomi dan perzakatan.

Setelah didapatkan seluruh komponen pembentuk IZN, beserta bobot kontribusinya, maka langkah terakhir adalah menentukan metode kuantitatif untuk menghitung indeks tersebut. Dalam penghitungan indeks, selain ditentukan formula penghitungannya juga diperlukan tahapan menghitungnya. Hal ini dikarenakan, seperti disebutkan dalam bagian metode penyusun komponen pembentuk IZN terdiri dari beberapa bagian yang dirinci lagi kedalam sub bagian sehingga proses penghitungan bersifat *multiple steps*.⁴¹

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 22

c. Komponen IZN

Adapun komponen IZN yang diperoleh, secara umum dibentuk oleh dua dimensi yaitu dimensi makro dan dimensi mikro. Dimensi makro merefleksikan bagaimana peran pemerintah dan masyarakat secara agregat dalam berkontribusi membangun institusi zakat. Dimensi ini memiliki 3 indikator yaitu regulasi, dukungan anggaran pemerintah (APBN), dan database lembaga zakat. Kecuali regulasi dan dukungan anggaran pemerintah, indikator database lembaga zakat kemudian diturunkan kembali menjadi 3 variabel yaitu: jumlah lembaga zakat resmi, *muzakki*, dan *mustahik*, rasio *muzaki* individu, dan rasio *muzaki* badan usaha.⁴²

Sementara itu dimensi mikro merupakan bagian yang disusun dalam perspektif kelembagaan zakat dan penerima manfaat dari zakat atau *mustahik*. Secara teknis penyusunan, dimensi mikro memiliki dua indikator yaitu performa lembaga zakat dan dampak zakat terhadap *mustahik*. Indikator performa lembaga zakat kemudian dibuat lebih terperinci ke dalam 4 variabel yang mengukur performa lembaga dari aspek penghimpunan, pengelolaan, penyaluran, dan pelaporan. Sedangkan indikator dampak zakat merupakan gabungan 5 variabel yang melihat dampak secara ekonomi, spiritual, pendidikan, kesehatan, dan kemandirian.

Untuk pembobotan pada masing-masing dimensi, indikator, dan

⁴² *Ibid.*, hlm. 23

variabel merupakan ketetapan dari para ahli ekonomi dan perzakatan yang tidak dipublish bagaimana cara mendapatkan angka bobot tersebut. Yang disebutkan dalam BAZNAS IZN tahun 2016 halaman 22, yaitu “Tahapan pembobotan diperlukan untuk menentukan berapa proporsi kontribusi dari setiap komponen penyusun indeks. Pembobotan yang diberikan harus melalui metode yang melibatkan masukan dari para ahli ekonomi dan perzakatan”.

Tabel 2.4. Komponen Indeks Zakat Nasional :⁴³

Dimensi	Bobot Kontribusi	Indikator	Bobot Kontribusi	Variabel	Bobot Kontribusi
Makro (X ₁)	0.30	Regulasi (X ₁₁)	0.40	Regulasi	1.00
		Dukungan APBN (X ₁₂)	0.20	Dukungan APBN/APBD	1.00
		Database Lembaga Zakat (X ₁₃)	0.40	Jumlah Lembaga Zakat Resmi, Muzaki dan Mustahik (X ₁₃₁)	0.30
				Rasio Muzaki Individu terhadap jumlah rumah tangga muslim (X ₁₃₂)	0.40
				Rasio Muzaki Badan terhadap jumlah badan usaha (X ₁₃₃)	0.30
Mikro (X ₂)	0.70	Kelembagaan (X ₂₁)	0.40	Penghimpunan (X ₂₁₁)	0.30
				Pengelolaan (X ₂₁₂)	0.20
				Penyaluran (X ₂₁₃)	0.30
				Pelaporan (X ₂₁₄)	0.20
		Dampak Zakat (X ₂₂)	0.60	Kesejahteraan Material dan Spiritual (Indeks Kesejahteraan CIBEST) (X ₂₂₁)	0.50
				Pendidikan dan Kesehatan (Modifikasi IPM) (X ₂₂₂)	0.20
				Kemandirian (X ₂₂₃)	0.30

⁴³ *Ibid.*, hlm. 24

1) Dimensi Makro

Berdasarkan pada dimensi makro terdapat indikator pada dimensi tersebut. Indikator tersebut terbagi menjadi tiga yaitu indikator regulasi, indikator dukungan APBN, dan indikator database lembaga zakat. Salah satu dari indikator tersebut memiliki sebuah turunan variabel lagi yaitu pada indikator database lembaga zakat. Sementara itu pada indikator regulasi dan indikator dukungan APBN tidak memiliki turunan variabel. Dari indikator database lembaga zakat turunan tiga variabel tersebut terdiri dari : database jumlah lembaga zakat resmi, *muzaki*, dan *mustahik* kemudian rasio *muzaki* individu serta rasio *muzaki* badan usaha. Pada setiap indikator dan variabel tersebut memiliki bobot kontribusi di dalamnya yang dapat dilihat pada Tabel 2.3. di atas.

Untuk mengetahui penjelasan pada setiap indikator dan variabel tersebut selanjutnya dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

1. Indikator Regulasi, Dukungan APBN dan Database Lembaga Zakat

Pada masing-masing setiap indikator regulasi, dukungan APBN dan database lembaga zakat memiliki alat ukur berupa skala likert atau skoring dimensi makro pada setiap indikator dan variabel didalamnya.

Skala likert atau skoring dimensi makro tersebut bersumber atau telah disusun oleh Pusat Kajian Strategis BAZNAS. Pada skala likert atau skoring dimensi makro tersebut terdapat kriteria-kriteria di dalamnya. Sehingga pada penelitian ini, peneliti mengacu pada skala likert atau skoring dimensi makro yang telah disusun oleh Pusat Kajian Strategis BAZNAS. Adapun skala likert atau skoring dimensi makro tersebut dapat dilihat pada lampiran dibelakang.

2) Dimensi Mikro

Berdasarkan pada dimensi mikro terdapat indikator pada dimensi tersebut. Indikator tersebut terbagi menjadi dua yaitu, indikator kelembagaan dan indikator dampak zakat. Pada indikator kelembagaan terdapat empat turunan variabel lagi. Variabel tersebut terdiri dari, penghimpunan, pengelolaan, penyaluran dan pelaporan. Kemudian pada indikator dampak zakat memiliki tiga turunan variabel lagi di antaranya yaitu, kesejahteraan material dan spiritual (indeks kesejahteraan CIBEST), pendidikan dan kesehatan (modifikasi IPM) dan kemandirian.

Pada setiap indikator dan variabel memiliki bobot kontribusi didalamnya sebagaimana pada Tabel 2.3. Untuk mengetahui penjelasan pada setiap indikator dan variabel

selanjutnya dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

a. Indikator Kelembagaan

Pada dimensi mikro terdapat indikator kelembagaan yang mana pada indikator tersebut memiliki turunan variabel lagi yang terbagi menjadi empat variabel diantaranya yaitu : penghimpunan, pengelolaan, penyaluran, dan pelaporan. Pada ke empat variabel tersebut memiliki alat ukur berupa skala likert atau skoring dimensi mikro pada masing-masing variabel di dalamnya. Skala likert atau skoring dimensi mikro tersebut bersumber atau telah di susun oleh Pusat Kajian Strategis BAZNAS. Sehingga pada penelitian ini, peneliti mengacu pada skala likert atau skoring dimensi mikro yang telah di susun oleh Pusat Kajian Strategis BAZNAS. Adapun skala likert atau skoring dimensi mikro tersebut dapat dilihat pada lampiran di belakang ini.

2. Indikator Dampak Zakat

Dalam indikator dampak zakat memiliki turunan variabel lagi pada indikator tersebut. Turunan variabel pada indikator tersebut memiliki tiga turunan variabel yang terdiri dari kesejahteraan material dan spiritual (indeks kesejahteraan CIBEST), pendidikan dan kesehatan (modifikasi IPM) serta kemandirian. Dari ketiga variabel

tersebut memiliki sebuah perhitungan dan penjelasan pada masing-masing variabel tersebut. Adapun penjelasan dari ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut ini :

i. Model CIBEST

Pada komponen IZN di indikator dampak zakat terdapat variabel (Indeks Kesejahteraan CIBEST) pada dimensi mikro. Model CIBEST (*Center of Islamic Business and Economic Studies*) adalah upaya untuk mengembangkan pendekatan kesejahteraan kemiskinan yang didasarkan pada konsepsi bahwa alat untuk mengukur kesejahteraan dan kemiskinan tidak semata-mata didasarkan pada material semata, namun juga pendekatan spiritual. Hal ini didasarkan pada konsep pemenuhan kebutuhan, dimana Al-Qur'an dan Hadist telah menggariskan bahwa pada dasarnya kebutuhan manusia terdiri atas dua hal, yaitu kebutuhan material dan spiritual. Dalam model CIBEST, membagi kondisi suatu rumah tangga atau keluarga ke dalam empat kemungkinan keadaan, diantaranya yaitu :⁴⁴

- Keluarga Sejahtera (Kuadran-I) : sebagai kategori tertinggi, dimana rumah tangga dapat memenuhi

⁴⁴ Beik, Irfan Syauqi dan Laily Dwi Arsyianti, *Ekonomi Pembagunan Syariah* (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2017), hlm. 13

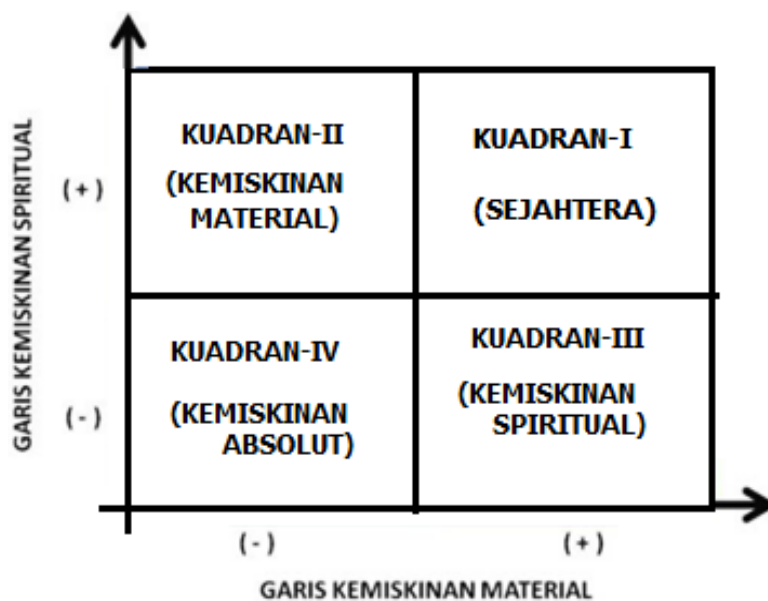
kebutuhan material dan spiritual secara komplit.

- Keluarga Miskin Material (Kuadran-II) : jika keluarga hanya mampu memenuhi kebutuhan spiritualnya, tapi tidak mampu memenuhi kebutuhan materialnya.
- Keluarga Miskin Spiritual (Kuadran-III) : jika keluarga hanya mampu memenuhi kebutuhan materialnya, tapi tidak mampu memenuhi kebutuhan spiritualnya.
- Keluarga Miskin Absolut (Kuadran-IV) : sebagai tingkat terendah, dimana keluarga tidak mampu memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya.

Berdasarkan konsepsi ini, maka Beik, I.S dan Arsyianti,⁴⁵ kemudian menyusun formula untuk menghitung indeks kesejahteraan, indeks kemiskinan material, indeks kemiskinan spiritual dan indeks kemiskinan absolut berdasarkan kuadran CIBEST. Kuadran CIBEST sendiri disusun berdasarkan empat kemungkinan keadaan sebagaimana telah dijelaskan di atas.

⁴⁵ Beik, Irfan Syauqi, *Islamisasi Ilmu Ekonomi*. (Jurnal Ekonomi Islam Vol. 7 2016), hlm. 197

Gambar 2.1. Kuadran CIBEST



Untuk mengetahui apakah suatu keluarga itu berkecukupan secara material dan spiritual, maka besarnya kebutuhan material dan kebutuhan spiritual harus dihitung terlebih dahulu. Rumah tangga/ keluarga dikatakan mampu secara material apabila pendapatan mereka berada di atas nilai garis kemiskinan material atau MV. Sebaliknya rumah tangga/ keluarga dikatakan miskin secara material apabila pendapatan mereka di bawah nilai MV, untuk menghitung nilai MV dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu dari tiga pendekatan. Pertama, melakukan survei kebutuhan minimal yang harus dipenuhi oleh satu rumah tangga dalam satu bulan. Kedua, jika di karenakan

keterbatasan dana dan waktu survei tidak dapat dilaksanakan, maka yang dapat dilakukan adalah dengan memodifikasi pendekatan BPS terkait garis kemiskinan per kapita per bulan menjadi garis kemiskinan (GK) per rumah tangga per bulan. Modifikasi ini dapat dilakukan dengan cara mengalikan nilai GK tersebut dengan besaran jumlah rata-rata anggota keluarga/ rumah tangga di suatu wilayah pengamatan. Ketiga, menggunakan standar nishab zakat penghasilan atau zakat perdagangan.⁴⁶

Sedangkan untuk mengukur nilai kebutuhan spiritual dapat digunakan dengan menggunakan skala likert. Pada skala likert tersebut peneliti dapat melihat nilai garis kemiskinan spiritual atau SV. Tabel 2.4. terdapat skor pelaksanaan ibadah shalat, zakat, puasa, skor lingkungan keluarga/ rumah tangga, dan skor kebijakan pemerintah :⁴⁷

⁴⁶ Beik, Irfan Syauqi dan Laily Dwi Arsyianti, *Ekonomi Pembagunan Syariah*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2017), hlm. 91- 92

⁴⁷ *Ibid.*, hlm 93

Tabel 2.5. Skor Indikator Kebutuhan Spiritual

No	Variabel	Skala Likert					Standard kemiskinan
		1	2	3	4	5	
1	Shalat	Melarang orang lain shalat	Menolak konsep shalat	Melaksanakan shalat wajib tidak rutin	Melaksanakan shalat wajib rutin tetapi tidak selalu berjamaah	Melaksanakan shalat wajib rutin berjamaah dan melakukan shalat sunnah	Skor rata-rata untuk keluarga yang secara spiritual miskin adalah 3 (SV=3)
2	Puasa	Melarang orang lain Puasa	Menolak konsep Puasa	Melaksanakan puasa wajib tidak penuh	Hanya melaksanakan puasa wajib secara penuh	Melaksanakan puasa wajib dan puasa sunnah	
3	Zakat dan Infak	Melarang orang lain zakat dan	Menolak zakat dan infak	Tidak pernah berinfak walau	Membayar zakat fitrah dan zakat	Membayar zakat fitrah, zakat harta dan infak/	
4	Lingkungan Keluarga	Melarang anggota keluarga ibadah	Menolak pelaksanaan ibadah	Menganggap ibadah urusan keluarga	Mendukung ibadah anggota keluarganya	Membangun suasana keluarga yang mendukung ibadah secara bersama	
5	Kebijakan Pemerintah	Melarang setiap keluarga ibadah	Menolak pelaksanaan ibadah	Mengganggu ibadah urusan masyarakat	Mendukung ibadah	Menciptakan suasana kondusif untuk ibadah	

Pada model CIBEST ini skala likert yang digunakan yaitu 1 sampai 5, dimana angka 1 diindikasikan untuk nilai terburuk, dan angka 5 untuk penilaian paling baik. Meskipun angka 3 menjadi standard minimal pada miskin spiritual, yang membedakan keluarga miskin dan kaya secara spiritual, keluarga yang termasuk dalam penilaian tersebut dianggap tidak memiliki kesadaran untuk menjalankan ibadahnya secara rutin. Untuk penilaian 1 dan 2, dapat diasumsikan bahwa mereka tidak mendukung ajaran agamanya, dan bahkan lebih buruk lagi jika lingkungan dan pemerintah juga tidak mendukung.⁴⁸

Garis kemiskinan spiritual atau *Spiritual Value* (SV) bernilai 3. Rumah tangga dikategorikan masuk dalam miskin spiritual apabila skor SV kurang dari atau sama dengan 3. Hal ini dikarenakan rumah tangga tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan ibadah wajib.

ii. Modifikasi IPM

Pada komponen IZN di indikator dampak zakat terdapat variabel modifikasi IPM (pendidikan dan

⁴⁸ PUSKAS BAZNAS, *Outlook Zakat Indonesia 2018* (Jakarta : Pusat Kajian Strategis Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) 2017), hlm. 15

kesehatan) pada dimensi mikro. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan suatu indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia (masyarakat / penduduk).

Kemudian IPM diperkenalkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 1990 dan dipublikasikan secara berkala dalam laporan tahunan *Human Development Report* (HDR). IPM dibentuk oleh tiga dimensi dasar yaitu: umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, dan standard hidup layak.

Pada dimensi umur panjang dan hidup sehat dapat diukur dengan menggunakan angka harapan hidup saat lahir. Kemudian pada dimensi pengetahuan dapat diukur dengan menggunakan harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah serta yang terakhir pada dimensi standard hidup layak menggunakan produk nasional bruto perkapita.

Pada dimensi mikro IZN tersebut Indeks Pembangunan Manusia yang digunakan menggunakan modifikasi IPM pada dimensi pendidikan dan kesehatan atau dengan dimensi umur panjang dan

hidup sehat serta pengetahuan.

iii. Kemandirian

Pada komponen IZN tersebut indikator dampak zakat terdapat variabel kemandirian pada dimensi mikro. Pada variabel kemandirian, variabel dilihat dari para penerima manfaat (*mustahik*). Kemandirian para *mustahik* dilihat dari dua hal yaitu memiliki pekerjaan tetap atau usaha/ bisnis dan mempunyai tabungan. Pada variabel ini untuk menentukan penilaiannya telah disiapkan alat berupa skala likert yang telah dibentuk oleh pusat kajian strategis BAZNAS. Berikut Tabel skala likert pada variabel kemandirian:

Tabel 2.6. Kriteria Indeks Kemandirian

Kriteria				
(1 = sangat lemah, 2 = lemah, 3 = cukup, 4 = kuat, 5 = sangat kuat)				
1	2	3	4	5
Tidak memiliki pekerjaan dan usaha/bisnis	Memiliki pekerjaan tidak tetap (serabutan)	Hanya memiliki salah satu dari pekerjaan tetap atau usaha/bisnis	Memiliki salah satu dari pekerjaan tetap atau usaha/bisnis dan memiliki tabungan	Memiliki pekerjaan tetap, usaha/bisnis dan tabungan

Adapun proses pembobotan dilakukan setelah didapatkan indeks yang hitung pada setiap variabel, nilai indeks yang dihasilkan akan berada pada rentang

0,00 - 1,00 Ini berarti semakin rendah nilai indeks yang didapatkan maka semakin buruk kinerja perzakatan dan semakin besar nilai indeks yang diperoleh berarti semakin baik kondisi perzakatan.

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

Lebih detail lagi, pada setiap komponen pembentuknya seperti pada bagian kelembagaan, penghitungan indeks juga dapat dilakukan secara terpisah sehingga penerapannya biasa dilakukan di organisasi-organisasi pengelola zakat baik di tingkat pusat hingga tingkat daerah. Hal ini bertujuan agar semua pihak dalam perzakatan dapat mengukur diri sekaligus meningkatkan diri terkait kinerja lembaga zakat, serta peningkatan pemahaman publik terhadap kontribusi zakat bagi bangsa Indonesia.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	2020	Wini Meliani	Analisis Kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya dengan Pendekatan Dimensi Makro Berdasarkan Indeks Zakat Nasional (IZN)	<p>Penelitian ini menilai Kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya berdasarkan indeks dimensi makro pada Indeks Zakat Nasional, nilai indeks dimensi makro sebesar 0,65. Nilai tertinggi terdapat pada indikator regulasi dengan nilai indeks 1 yang berarti sangat baik. Pada indikator database, nilai indeks 0,5 yang berarti cukup baik, Indeks terendah yaitu indikator dukungan APBD dengan nilai indeks 0,25 yang berarti kinerja pada indikator ini kurang baik. Rasio APBD terhadap</p>

				biayaoperasional BAZNAS Kota Tasikmalaya adalah 24,2%.
2	2017	Hidayaneu Farchatunnisa dan Irfan Syauqi Beik	Analisis kinerja BAZNAS Kota Bandung dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Bandung dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.355 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakatnya kurang baik.
3	2017	Nadhia Shalehanti, Irfan Syauqi Beik	Analisis Kinerja BAZIS Kota Jakarta Selatan	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZIS Kota Jakarta Selatan dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.501 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakatnya cukup baik.
4	2019	Ratih Nurasri	Analisis Kinerja Zakat Daerah Dengan Menggunakan	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Tangerang Selatan dengan pendekatan

			Indeks Zakat Nasional Pada BAZNAS Kota Tangerang Selatan	IZN dan memiliki hasil 0.516 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakatnya cukup baik.
5	2019	Alhamdany Albar Syani	Analisis Kinerja BAZNAS Kota Yogyakarta Dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional (IZN)	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Yogyakarta dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.4878 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakatnya cukup baik.
6	2018	Hurun Eka Ayu Putri	Analisis Kinerja BAZNAS Banyuwangi dengan Pendekatan Indeks Zakat Nasional	Penelitian ini menjelaskan tentang pengukuran kinerja BAZNAS Kota Banyuwangi dengan pendekatan IZN dan memiliki hasil 0.4158 yang menunjukkan bahwa pengelolaan zakatnya cukup baik.

C. Kerangka Pemikiran

Di tahun 2019, potensi zakat di seluruh Indonesia diperkirakan mencapai Rp 233,6 Triliyun dan terkhusus di Kota Tasikmalaya memiliki potensi zakat yang cukup tinggi sekitar 50 milyar, besarnya potensi zakat tersebut sebenarnya mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam permasalahan kemiskinan apabila dioptimalkan atau dikelola dengan maksimal bisa membantu mengurangi kemiskinan dan untuk membantu perekonomian umat. Oleh karena itu, BAZNAS dalam hal ini merupakan organisasi pengelola zakat resmi yang ada di Indonesia, dituntut profesional dalam mengelola zakat dan melayani masyarakat yang ingin berzakat.

Dalam hal ini, peneliti akan meneliti kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya dengan menggunakan Indeks Zakat Nasional pendekatan dimensi mikro, sebagai penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wini Meliani yang meneliti kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya menggunakan IZN dengan pendekatan dimensi makro, nilai indeks dimensi makro yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan ialah sebesar 0,65, yang berarti secara keseluruhan dilihat dari dimensi makro kinerja BAZNAS Kota Tasikmalaya sudah baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator regulasi dengan nilai indeks 1 yang berarti sangat baik. Pada indikator data base, nilai indeks 0,5 yang berarti cukup baik, Indeks terendah yaitu indikator dukungan APBD dengan nilai indeks 0,25

yang berarti kinerja pada indikator ini kurang baik. Rasio APBD terhadap biaya operasional BAZNAS Kota Tasikmalaya adalah 24,2%.

Pada Indeks Zakat Nasional dimensi mikro sebagaimana sebelumnya telah dijelaskan memiliki dua indikator yaitu performa lembaga zakat dan dampak zakat terhadap *mustahik*. Indikator performa lembaga zakat kemudian dibuat lebih terperinci ke dalam 4 variabel yang mengukur performa lembaga dari aspek penghimpunan, pengelolaan, penyaluran, dan pelaporan. Sedangkan indikator dampak zakat merupakan gabungan 5 variabel yang melihat dampak secara ekonomi, spiritual, pendidikan, kesehatan, dan kemandirian. Berikut kerangka pemikiran dari penelitian ini :

Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 2. Kerangka Pemikiran

