



Article History:

Submitted:
15-11-2020
Accepted:
25-11-2020
Published:
30-12-2020

PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT DI LAZ YAYASAN DANA SOSIAL AL FALAH SURABAYA

Ahmad Maulana

Dosen STAI Miftahul Ula (STAIM) Nganjuk

Email : ahmal35@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2343>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v4i2.2343>

Abstract

The Islamic work ethic is a view or attitude based on religious values that has positive aspects, where these aspects affect the performance of amil zakah to realize a trustworthy and professional attitude. This study aims to explain the effect of Islamic work ethic on the performance of amil zakah. This design of the research is a quantitative research with the independent variable is Islamic work ethic and the dependent variable is the performance of amil zakah. The data collection method in this study was done by distributing questionnaires to 40 permanent employees at LAZ YDSF Surabaya. In this study, the sample was taken using a saturated sampling technique or census. The data analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. The results of simple linear regression analysis obtained the equation $Y = 10,414 + 0,241X$. The results of the t-test showed a significance value of $0.002 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.241. So it can be concluded that the Islamic work ethic has a positive and significant effect on the performance of amil zakah

Keywords : *Islamic work ethic, Performance*



Abstrak

Etos kerja Islam merupakan pandangan atau sikap berlandaskan nilai-nilai agama yang memiliki aspek-aspek positif, dimana aspek tersebut mempengaruhi kinerja amil zakat untuk mewujudkan sikap amanah dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja amil zakat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel bebas etos kerja Islam dan variabel terikat kinerja amil zakat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan tetap di LAZ YDSF Surabaya. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 10,414 + 0,241X$. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,241. Sehingga diambil kesimpulan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja amil zakat..

Kata kunci: Etos kerja Islam, Kinerja

Pendahuluan

Peran zakat sebagai instrumen ekonomi dalam Islam akan terus berkembang bahkan menjadi solusi alternatif keumatan di Indonesia. Dalam Outlook Zakat Indonesia (Baznas, 2020:5) potensi zakat Indonesia nilainya di atas Rp. 200 Triliun. Hal ini menegaskan bahwa Indonesia memiliki potensi zakat yang sangat besar. Potensi ini diharapkan mampu menghapuskan kemiskinan dan menciptakan kesetaraan dalam ekonomi. Lutfiana (2020:271) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa potensi zakat yang tinggi menjadi solusi problematika sosial di Indonesia. Dengan dana zakat yang dikelola dan disalurkan dengan baik, masyarakat miskin akan lebih terdorong untuk melakukan peningkatan ekonomi dalam dirinya.

Disisi lain, pertumbuhan penghimpunan ZIS di Indonesia periode 2002-2019 mencapai rata-rata 34.33%, sedangkan pertumbuhan PDB Indonesia pada periode yang sama mencapai rata-rata 5.36%. Pada 2019, penghimpunan ZIS mencapai Rp 10,2 triliun. Memang jika dibandingkan dengan potensi zakat sebesar Rp. 233,8 maka realisasi pengumpulannya masih sangat kecil yaitu sekitar 3.4%. (Puskas BAZNAS, 2019)

Dalam prakteknya antara potensi dan realitas penghimpunan masih mengalami kesenjangan. Ada beberapa faktor yang telah dirangkum dari Outlook Zakat Indonesia, diantaranya, a). rendahnya kesadaran wajib zakat (muzakki). b). Kurangnya dukungan regulasi dari negara untuk proaktif dalam menjalankan amanah UU 23/2011 tentang zakat. c). Basis zakat yang tergalih masih terkonsentrasi pada dua jenis objek zakat saja yaitu zakat fitrah dan profesi. d). Masih rendahnya insentif bagi wajib zakat untuk membayar zakat, khususnya terkait zakat sebagai pengurang pajak sehingga wajib zakat tidak terkena beban ganda. e).

Masih adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat yang dinilai lemah dan tidak profesional. f). Distribusi zakat hanya untuk keperluan konsumtif masyarakat. Alangkah baiknya jika penyaluran zakat didistribusikan untuk kepentingan produktif dan bisa memberi manfaat jangka panjang. (Puskas Baznas, 2018:3-4)

Hal tersebut diafirmasi penelitian dari PEBS-UI dalam Ascarya dan Diana Yumanita (2018:1) setidaknya ada tiga penyebab rendahnya penghimpunan dana zakat nasional. Pertama, rendahnya kesadaran muzaki untuk membayar zakat, rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi pengelola zakat, baik yang publik (Baznas) maupun yang privat (LAZ), dan perilaku pembayar zakat yang masih amat karitatif, yaitu berorientasi jangka pendek, desentralistis, dan interpersonal. Kedua, basis zakat yang tergalih masih terkonsentrasi pada beberapa jenis zakat tertentu, seperti zakat fitrah dan zakat profesi. Ketiga, masih rendahnya insentif bagi wajib zakat untuk membayar zakat.

Tentu dalam pengelolaan zakat dibutuhkan tata Kelola yang lebih baik. Tata kelola atau *governance* secara singkat dapat diartikan sebagai suatu sistem dan proses yang bisa memastikan arah secara keseluruhan, efektivitas, pengawasan dan akuntabilitas organisasi. Setidaknya, ada lima prinsip tata kelola yang baik, yaitu kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, organisasi dikelola dengan baik dan efisien, masalah-masalah diidentifikasi di awal dan ditangani dengan tepat, pelestarian reputasi dan integritas sektor, dan zakat ini dikelola secara profesional dan unik serta memberikan nilai tambah yang lebih maju. (DEKS Bank Indonesia, 2016, 52).

Sedangkan otorisasi zakat di Indonesia sesuai Undang-undang nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat berada di Kementerian Agama dalam hal ini Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf dan Baznas (Badan Amil Zakat Nasional), serta organisasi pengelola zakat (OPZ) meliputi Baznas dan LAZ (Lembaga Amil Zakat) baik tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Salah satunya Lembaga Amil Zakat Yayasan Dana Sosial Al Falah (LAZ-YDSF) Surabaya yang telah memiliki beberapa cabang diantaranya Malang, Lumajang, Sidoarjo, Gresik, Banyuwangi, Yogyakarta, dan Jakarta. Di laman onlinenya (www.lazysdf.org) beberapa program-program pilihan berzakat, infaq dan sadaqah bagi para muzakki atau donatur, diantaranya zakat, infaq (kemanusiaan, dakwah, pendidikan, yatim, masjid, ramadhan) serta program-program keumatan lainnya.

Secara historis LAZ YDSF Surabaya didirikan tanggal 1 Maret 1987. Paradigma prestasi sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional, menjadikannya sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia. Serta lebih dari 161.000 donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokrasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum telah terajut bersama YDSF membentuk komunitas peduli dhuafa.

Lembaga yang berumur kurang lebih 35 tahun ini, dalam proses perkembangannya tidaklah mudah. Hambatan dan rintangan sebagai tantangan dan penyemangat untuk maju kedepan. LAZ YDSF Surabaya sebagai lembaga penyambung surga dan pahala ini membuktikan kekuatan organisasi dengan memperkuat dan membangun tim internal dan eksternal berlandaskan norma-norma agama.

Kekuatan tim itulah yang mewujudkan kinerja LAZ YDSF Surabaya meraih status lembaga zakat berskala nasional di tahun 2016. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Veithzal Rivai, 2009:14). Senada dengan Miftah Thoha (2010:75) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari lingkungan kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan indikator kinerja menurut Siti Mustofiah yang dikutip dalam Jeffrianto (2019:19) merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran untuk menilai kinerja, diantaranya: 1). Kuantitas. 2). Kualitas 3). Ketepatan waktu. 4). Kehadiran, 5). Kemampuan bekerja sama.

Berdasar fenomena dan hasil observasi, bahwa kinerja para amil zakat yang bekerja di LAZ YDSF Surabaya sesuai visi yakni sebagai lembaga sosial yang benar-benar amanah serta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat islam. dan misinya, yaitu mengumpulkan dana masyarakat atau umat baik dalam bentuk zakat, infaq, sadaqah, maupun lainnya dan menyalurkannya dengan amanah. Serta secara efektif dan efisien untuk kegiatan-kegiatan. 1). meningkatkan kualitas sekolah-sekolah islam. 2). menyantuni dan memberdayakan anak yatim, miskin, dan terlantar. 3). memberdayakan operasional dan fisik

masjid, serta memakmurkannya. 4). Membantu usaha-usaha dakwah dengan memperkuat peranan para dai, khususnya yang berada di pedesaan atau terpencil. 5). memberikan bantuan kemanusiaan bagi anggota masyarakat yang memerlukan.

Lebih lanjut, untuk meningkatkan kinerja amil zakat ialah menciptakan, dan membangun nilai-nilai islami dalam etos kerja. Etos kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Sono, Hakim, Oktaviani, 2017:420). Anoraga (1992:29) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Secara eksplisit memaparkan beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut: a). Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia. b). Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan. c). Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral. d). Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. e). Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Pada penelitian lainnya, Bagus Mohamad dan Muhamad Nafik (2015:283-285) menyimpulkan bahwa etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah. Sedangkan etos kerja Islam menurut Toto Tasmara, yang dikutip penelitian diatas terdiri dari sembilan aspek etos kerja Islami meliputi, (1). kecanduan terhadap waktu. (2) memiliki moralitas yang bersih. (3) memiliki komitmen. (4) istiqamah dan kuat pendirian. (5) konsekuen dan berani menghadapi tantangan. (6) orang yang kreatif. (7) tangguh dan pantang menyerah. (8) memperkaya jaringan silaturahmi. (9) memiliki semangat perubahan.

Dengan demikian, etos kerja yang berlandaskan norma-norma agama akan mewujudkan kinerja yang amanah dan profesional baik bagi para amil zakat, lembaga dan para donatur atau calon donatur yang semakin ada rasa percaya (*trust*) terhadap LAZ YDSF Surabaya. Hal itu sesuai *tagline*-nya yakni makin terasa manfaatnya.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat di LAZ Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya“. Adapun rumusan masalah untuk penelitian ini adalah adakah Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat di LAZ Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan variabel bebas etos kerja Islam dan variabel terikat kinerja amil zakat. Untuk mengukur pengaruh variabel bebas etos kerja Islam terhadap variabel kinerja amil zakat di LAZ Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Suharsimi Arikunto, 1998:67). Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:96). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yaitu seluruh amil zakat atau karyawan tetap yang bekerja di LAZ Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Teknik yang digunakan peneliti untuk menganalisis data yang telah diperoleh di lapangan yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dengan uji t, dan uji koefisien determinasi (adjusted R²) dengan menggunakan komputer memakai program SPSS for window release 26.

Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.414	2.384		4.368	.000
	Etos Kerja Islam	.241	.071	.482	3.393	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui nilai Constanta (α) sebesar 10,414 sedang nilai Etos Kerja Islam (b/koefisien regresi) sebesar 0,241 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 10,414 + 0,241X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Amil Zakat

X = Etos Kerja Islam

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 10,414 menunjukkan bahwa jika variabel etos kerja islam dianggap konstanta atau sama dengan nol (0) maka kinerja amil zakat sebesar 10,414.
2. Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 0,241, menyatakan bahwa variabel etos kerja islam terdapat hubungan positif terhadap kinerja sebesar 0,241. Dalam artian, variabel etos kerja islam memiliki tingkat persentase sebesar 24,1%, bertanda positif terhadap kinerja.

b. Hasil Hipotesis dengan Uji t

Uji t yaitu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (etos kerja islam) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja) berdasarkan tabel, maka hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Etos Kerja Islam	0,241	0,002	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengujian hipotesis variabel etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja amil zakat, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,241. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja amil zakat” diterima.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.212	.532
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam				

Sesuai tabel diatas bahwa besar nilai *R Square* adalah 0,233, atau 23,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam (X) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 23,3% dan sisanya sebesar 76,7%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain misalnya kepemimpinan, lingkungan organisasi dan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja amil zakat yang bekerja di LAZ YDSF Surabaya mampu mengemban amanah serta mewujudkan lembaga tersebut bertahan dalam kurun waktu 35 tahun berikut dengan segala capaian prestasi yang diperolehnya. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja Islam maka kinerja amil zakat semakin meningkat, sebagaimana dalam teori juga dikemukakan oleh Asifudin (2004:67) bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Artinya bahwa bekerja sesuai dengan niat yang baik. Bekerja bukan semata-mata mencari keuntungan bagi dirinya. Bekerja sebagai ladang amal ibadah, memperkaya wawasan, istiqamah dan kuat pendirian serta membanyak jaringan sehingga apa yang diperolehnya nanti akan membawa kemaslahatan dan keberkahan.

Dalam hal ini etos kerja Islam merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja amil zakat, termasuk memiliki moralitas yang bersih dalam menghadapi donatur atau calon donatur dengan ramah dan sopan. Memiliki komitmen dalam pekerjaan yang telah diamanahi sehingga apapun itu sudah menjadikan tanggung jawab pekerjaan, dikerjakan sesuai arahan, terukur dan jelas. Muhammad Djakfar mengafirmasi bahwa etos kerja tidak hanya mengenai sikap atau kepribadian, tetapi menyangkut harga diri, jati diri dan martabat seseorang. Seseorang meyakini akan

mampu mewujudkan nilai-nilai islam saat ia merasakan hasil pekerjaan yang baik dan sempurna (2012:95).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai selama ini telah sesuai dengan harapan dan standar serta tingkat pencapaian atau banyaknya hasil kerja yang dicapai telah sesuai dengan harapan dan standar. Tentu LAZ YDSF Surabaya sudah memiliki standar operasional prosedur baik dalam pendistribusian, penghimpunan dana serta kolaborasi dengan berbagai lembaga atau instansi pemerintahan maupun swasta. Dari etos kerja Islam akan membentuk image positif seperti halnya transparansi laporan keuangan yang disajikan perbulan secara rinci, pendayagunaan dana keumatan untuk ZIS, kemudahan bagi donatur yang ingin donasi melalui digitalisasi bahkan program jemput ZIS. Sehingga apa yang telah diberikan dan dilayani oleh LAZ YDSF Surabaya kepada para muzakki, donatur maupun calon donatur dapat menjadikan lembaga tersebut amanah dan profesional.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja amil zakat. Hal ini menunjukkan perlunya etos kerja Islam secara berkesinambungan dan istiqomah yang akan menciptakan kinerja amil zakat yang amanah dan profesional.

Referensi

- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asifudin, Ahmad Janan, 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Swadaya
- Jeffrianto, 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pengelolaan terhadap Kinerja Baznas Kota Jambi*, Skripsi: UIN Sultan Thaha Saifuddin
- Lutfiana, Lina. 2020. *Konsepsi Zakat sebagai Pemecah Problematika Sosial*. Jurnal JESKaPe, Vol.4, No.2

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Ramadhan, Bagus Mohamad dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, 2015. *Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, JESTT Vol. 2 No.4
- Suharsimi, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim dan Lusi Oktaviani, 2017. *Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jember Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yumanita, Diana dan Ascarya, 2018. *Analisis Rendahnya Pengumpulan Zakat di Indonesia dan Alternatif Solusinya*. Working Paper Bank Indonesia