

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Namun bukan berarti Indonesia negara yang terbebas dari masalah sosial seperti kemiskinan dan pengangguran. Masalah-masalah yang ada di Indonesia bukanlah hal yang harus kita hindari akan tetapi masalah yang terjadi di Indonesia menjadi tanggung jawab bersama untuk diselesaikan (Srimulyani:2014).

Dalam perhitungan dan analisis kemiskinan makro Indonesia dijelaskan berdasarkan persentase penduduk miskin dalam satu tahun terakhir mengalami penurunan sebesar 0,38 persen yaitu dari 7,05 persen menjadi 6,67 persen pada tahun 2016, sementara persentase penduduk sangat miskin mengalami peningkatan pada periode ini, persentasenya meningkat yaitu sekitar 0,48 persen (dari 4,17 menjadi 4,19). Pada kelompok penduduk hampir miskin mengalami penurunan sebesar 1,55 persen (dari 10,32 menjadi 10,16) kemudian pada penduduk rentan miskin lainnya mengalami penurunan sebesar 4,18 persen (dari 17,94 menjadi 17,19). Dari persentase tersebut pemerintah hanya memperhatikan pertumbuhan perekonomian saja tanpa melihat pemerataan rakyat kecil sehingga pengentasan kemiskinan yang dilakukan pemerintah masih kurang optimal dalam mengentaskan kemiskinan (www.bps.go.id).

Sekitar 48% dari total jumlah penduduk Indonesia merupakan angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, punya pekerjaan tapi sementara tidak bekerja, dan pengangguran (BPS, 2016). Dari total penduduk di Indonesia, diasumsikan yang wajib membayar zakat maal adalah angkatan kerja beragama Islam yang bekerja. Data estimasi penduduk yang wajib mengeluarkan zakat maal di Indonesia ditampilkan dalam tabel 4.1. Dapat dilihat bahwa rata-rata sekitar 39% dari total penduduk Indonesia, wajib membayar zakat maal. Terjadi peningkatan jumlah penduduk yang wajib berzakat setiap tahunnya.

Tabel 1. 1 Estimasi Penduduk yang Wajib Berzakat

Tahun	Penduduk yang wajib zakat maal	Total Penduduk Indonesia
2011	95,643,555	244,808,254
2012	96,635,791	248,037,853
2013	96,632,204	251,268,276
2014	99,967,101	254,454,778
2015	100,133,823	257,563,815

Sumber : Statistik Indonesia 2012-2016 (BPS), Penduduk Berdasarkan Agama (Kemenag, 2013) World Development Indicator (World Bank, 2016). Data diolah

Pendapatan per kapita mencerminkan besaran pendapatan rata-rata penduduk di suatu Negara dalam satu periode/tahun yang dijadikan acuan untuk mengukur tingkat kesejahteraan individu. Haul untuk harta yang wajib dikeluarkan zakat maal adalah satu tahun, sehingga penggunaan pendapatan per kapita dapat dijadikan sebagai gambaran nilai harta masyarakat Indonesia diukur dari sisi penghasilan. Tabel 2. mencerminkan

besaran pendapatan per kapita di Indonesia periode 2011-2015. Dapat dilihat bahwa nilai pendapatan per kapita penduduk Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam periode 2011-2015 (Clarashinta, 2017: vol 19).

Tabel 1.2 Pendapatan per Kapita Indonesia

Tahun	Pendapatan per Kapita (ribuan)
2011	21,867.70
2012	24,658.70
2013	26,527.00
2014	28,890.80
2015	31,360.30

Sumber : Statistik Indonesia 2012-2016 (BPS)

Secara keseluruhan dapat diproyeksikan bahwa potensi penerimaan zakat di Indonesia cukup besar. Jika dilihat dari jumlah penduduk yang wajib berzakat yang mengalami peningkatan setiap tahun dan juga pendapatan per kapita yang nominalnya juga cukup besar dan meningkat setiap tahun maka potensi penerimaan zakat juga diestimasikan mengalami peningkatan (Clarashinta, 2017: vol 20).

Tabel 1.3 Potensi Penerimaan Zakat di Indonesia

Tahun	Potensi penerimaan zakat
2011	58,961,143,222,174
2012	64,086,440,764,997
2013	69,794,542,095,826
2014	78,374,957,309,348
2015	82,609,152,671,724

Sumber: Statistik Indonesia 2012-2016 (BPS), Penduduk Berdasarkan Agama (Kemenag, 2013) Data diolah.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya zakat di Indonesia berpotensi dalam membantu pemerintah dalam pengentasan kemiskinan. Dalam Q.S At-Taubah ayat 60:

﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَّاتِ قُلُوبُهُمْ
وَفِي الرِّقَابِ وَالْغُرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ
وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ٦٠﴾

“*Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana*”

Zakat merupakan kewajiban setiap umat muslim yang harus dilaksanakan sepanjang masa. Zakat dapat diartikan sebagai ibadah harta. Dan zakat termasuk rukun Islam yang ketiga. Pada dasarnya wajib ditunaikan oleh setiap umat muslim yang mencapai batas *nishab* sesuai dengan ketentuan agama. Karena hal ini berkaitan dengan status kemusliman seseorang yang beriman kepada Allah sebagai Tuhannya, Muhammad sebagai Nabi sekaligus Rasulnya, dan Al-Qur'an sebagai undang-undangnya. Zakat mempunyai kedudukan yang begitu penting dalam segala sudut pandang, maka pantaslah kalau Khalifah Abu Bakar as-Siddiq ra memerangi orang-orang yang enggan mengeluarkan zakat padahal mereka melaksanakannya pada masa Rasulullah saw (Rochim, 2015: 1).

Zakat berperan penting dalam menyelesaikan masalah kemiskinan dan pengangguran. Adapun sasaran pembagian dari harta zakat tersebut yang telah ditentukan adalah *fakir, miskin, amil, muallaf, riqab, ibn sabil,*

fisabilillah, al-gharim. Dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat diperlukan lembaga zakat untuk membantu pemerintah dalam hal mengelola zakat agar dapat terealisasi dengan merata dan tepat sasaran.

Adanya lembaga yang mengelola zakat akan membantu pemerintah dalam menyelesaikan masalah kemiskinan dan pengangguran di Indonesia. Untuk berjalannya suatu lembaga zakat membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga zakat ialah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki sikap profesional dalam menjalankan aktifitas. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Apabila daya fisik dan daya pikirnya baik maka sumber daya manusia itu baru dapat disebut sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga yang memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik akan berpengaruh positif pada hasil yang di dapat oleh suatu lembaga. Sumber daya manusia berperan dalam menunjang suatu lembaga melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata yang disaksikan dalam setiap lembaga.

Maka demikian agar suatu lembaga dapat mengelola zakat dengan baik dan benar diperlukan sumber daya manusia yang optimal. Berdasarkan hal tersebut untuk mewujudkan sumber daya manusia yang optimal dalam mengelola dan mendistribusikan zakat dengan benar diperlukan pembentukan karakter sumber daya manusia dan pengembangan sumber

daya manusia. Dalam hal ini peneliti menjadikan Dhompot Dhuafa Yogyakarta di pilih peneliti sebagai objek penelitian karena Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki program-program yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, terlebih Dompot Dhuafa Yogyakarta adalah cabang dari organisasi berskala nasional Dompot Dhuafa Republika yang telah melakukan manajemen zakat atau filantropi islam secara modern (Abubakar, 2005: 118).

Dari latar belakang diatas muncul permasalahan bahwa sumber daya manusia masih kurang mampu menerapkan karakter jujur, amanah dan kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik yang diharapkan oleh lembaga ZISWAF. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan Optimalisasi Sumber Daya Manusia melalui Pembentukan Karakter dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga ZISWAF (Studi Kasus Dhompot Dhuafa Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana cara membentuk karakter sumber daya manusia yang berkualitas guna untuk mencapai optimalisasi sumber daya manusia pada Dompot Dhuafa Yogyakarta?
2. Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat mewujudkan optimalisasi sumber daya manusia pada Dompot Dhuafa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui cara membentuk karakter sumber daya manusia yang berkualitas guna untuk mencapai optimalisasi sumber daya manusia pada Dompot Dhuafa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan optimalisasi sumber daya manusia Dompot Dhuafa Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis, melalui penelitian ini penulis memperoleh ilmu pengetahuan tentang zakat.
2. Bagi Dompot Dhuafa Yogyakarta dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia dan sekaligus memperbaiki kekurangan dan kelemahan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan tambahan dan bahan referensi pustaka bagi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan suatu penelitian semua pihak

E. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi empat bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian-penelitian yang mendukung tema penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II METODE PENELITIAN

Berisikan metode penelitian yang memuat tentang jenis penelitian, populasi dan sampel atau lokasi dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan dan kredibilitas, dan analisis data.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi : (1) Hasil penelitian. Klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian. (2) Pembahasan, Sub bahasan (1) dan (2) dapat digabung menjadi sub bahasan tersendiri yang dilakukan oleh penulis.

BAB IV PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi.

F. Tinjauan Pustaka

Dewasa ini, banyak karya ilmiah dan literatur yang membahas tentang optimalisasi sumber daya manusia dengan berbagai masalah yang terjadi. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, beberapa peneliti terdahulu telah mengkaji tulisan-tulisan yang relevan dengan topik pembahasan sebagai bahan perbandingan bahwa penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Adapun skripsi terdahulu yang membahas seputar optimalisasi sumber daya manusia melalui pembentukan karakter dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga zis adalah sebagai berikut:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Rosidi (2014) “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pembentukan Karakter Santri di Lembaga Pengabdian pada Masyarakat (LPM) Pondok Pesantren

Wahid Hasyim Yogyakarta. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada skripsi yang ditulis Ibnu Rosidi dengan metode kualitatif melalui observasi dan wawancara menunjukkan bahwa bentuk-bentuk pengembangan SDM santri yang dilakukan oleh LPM meliputi: 1) Santri diberi amanah untuk mengajar TPA, 2) Santri diberi amanah untuk mengampu kajian remaja, 3) Santri diberi amanah untuk mengisi pengajian Bapak-bapak/ Ibu-ibu, 4) Santri diberi amanah untuk menjadi Khotib Jum'at, 5) Santri diberi amanah dalam pembentukan kepanitiaan kegiatan LPM. Implikasi yang terbentuk terhadap karakter santri meliputi: 1) Religius, 2) Disiplin, 3) Kreatif, 4) Tanggung Jawab.

Kedua, penelitian Srimulyani, Danik. 2015. "Optimalisasi Pengelolaan dan Pendistribusian ZISWAF (Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf) pada Baitul Maal Indonesia BMT Bina Ikhsanul Fikri. Skripsi, Jurusan Ekonomi Perbankan Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pada skripsi yang ditulis Srimulyani Danik menunjukkan bahwa peran Baitul maal Indonesia dalam mengoptimalkan ZISWAF belum mencapai standar optimal dikarenakan beberapa kendala yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berkonsentrasi dalam mengoptimalkan pengelolaan ZISWAF dan belum turunya status hukum yang resmi dalam pengelolaan dana ZISWAF.

Ketiga, Kalangi, Roosje. 2015. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara" Volume 2 Nomor 1. Dalam Jurnal peneliti menyimpulkan

untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus bertindak lebih cepat untuk lebih meningkatkan kualitas profesionalisme dalam rangka penciptaan keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah perlu mendorong program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten.

Keempat, Sakinah. 2014. "Optimalisasi Sumber Daya Manusia pada Lembaga ZISWAF dalam Pengumpulan dan Pendistribusian serta Pengelolaan Zakat (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat dan Wakaf Tazakka di Pondok Modern Tazakka Bandar, Batang) Jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pada skripsi sakinah menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan; Pertama, optimalisasi SDM Laziswaf Tazakka bisa dibilang sudah berjalan baik, tetapi masih belum mencapai standar optimal sesuai UU No. 23 Tahun 2011. Kedua, mekanisme pengumpulan dan pendistribusian ziswaf sudah berjalan baik, tetapi masih belum optimal dikarenakan lokasinya yang kurang strategis. Ketiga, dampaknya bagi masyarakat yang sudah mengenal tazakka yaitu tumbuhnya *trust* yang sangat besar terhadap optimalisasi SDM Laziswaf Tazakka. Akan tetapi masih menjadi tantangan bagi tazakka bagi masyarakat yang belum mengenal tazakka. Sampai saat ini Laziswaf Tazakka secara resmi berdiri dibawah naungan yayasan tazakka.

G. Indikator

1. Pembentukan Karakter

Manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di muka bumi yang diharapkan memiliki sifat-sifat atau karakter seperti Rasulullah saw, karena hal tersebut karakter yang mampu menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi optimal adalah yang diharapkan oleh setiap *employee*. Indikator yang diukur dari pembentukan karakter yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Sidiq (Jujur)

Kejujuran merupakan sikap sejati manusia yang bersifat universal. Sehingga, harus menjadi keyakinan dan jati diri serta sikapnya yang paling otentik, asli, dan tidak bermuatan kepentingan lain, kecuali ingin memberikan makna hidup.

b. Amanah (Dapat dipercaya)

Amanah adalah sikap yang bisa dipercaya, menghormati, dan dihormati. Sikap dipercaya hanya dapat tumbuh apabila kita meyakini sesuatu yang anggap kita benar sebagai *summum bonum* atau prinsip-prinsip yang tidak dapat diganggu gugat.

c. Tabligh (Menyampaikan)

Fitrah manusia sejak kelahirannya adalah kebutuhan dirinya kepada orang lain. Kita tidak mungkin dapat berkembang dan *survive* kecuali kehadiran orang lain. Bila seorang filsuf Barat berkata *cogito ergo sum* 'aku ada karena aku berpikir. Kita dapat

mengatakan “aku ada karena aku memberikan makna bagi orang lain”.

d. *Fatanah* (Cerdas)

Pada umumnya *fatamah* diartikan sebagai kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu padahal *fatamah* merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh, sehingga dapat kita artikan bahwa *fatamah* merupakan kecerdasan yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan terutama spiritual.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik.

Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik.

Tetapi jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

e. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

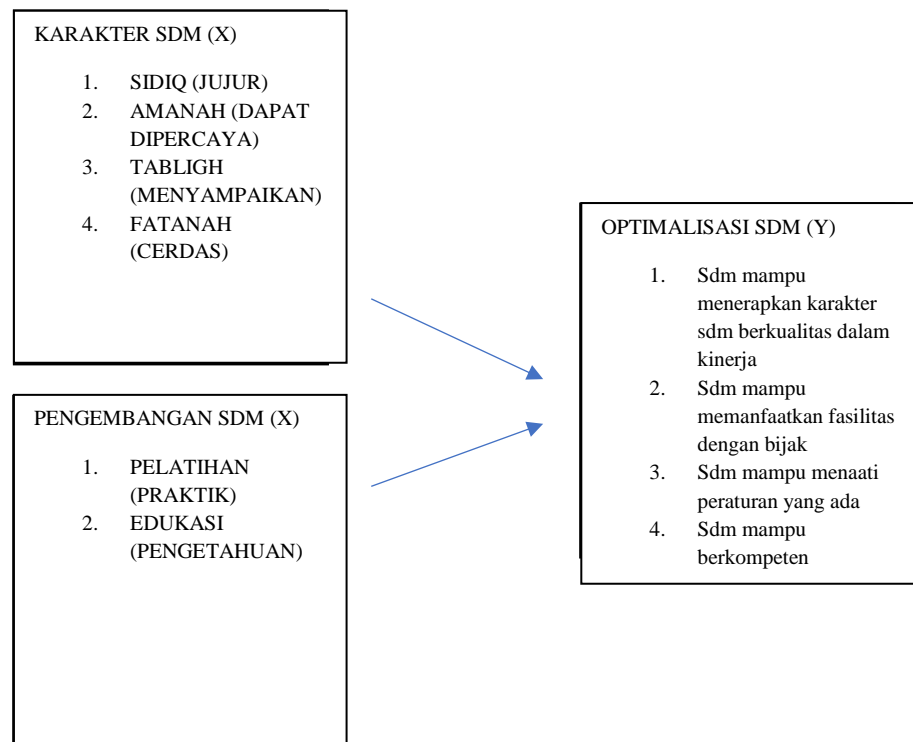
Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik.

Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik (Malayu , 2004: 82).

H. Kerangka Berpikir

Sugiono, (2010: 88) mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan”. Lebih lanjut Sugiono mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskriptifkan, setelah itu dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti”.

Pada pembahasan ini penulis akan memaparkan kerangka berfikir yang menjadi dasar sekaligus alur berfikir dalam penelitian ini:



Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel *dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Optimalisasi Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel *independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah Pembentukan Karakter dan Pengembangan SDM (X).

I. Kerangka Teori

1. Optimalisasi

Optimalisasi berasal dari kata optimal yang berarti paling bagus/tinggi, tertinggi, terbagus, paling menguntungkan. Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian optimalisasi adalah suatu proses, cara atau perbuatan untuk menjadikan sesuatu paling baik dan paling tinggi (www.kbbi.com).

Pengertian optimalisasi menurut Poerdwadarminta (Ali, 2014: 346) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien". Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (Ali, 2014: 346) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha.

Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan pengertian optimalisasi adalah suatu cara atau proses untuk menjadikan sesuatu yang belum baik menjadi paling baik ataupun yang belum maksimal menjadi maksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan melalui sarana dan prasarana yang sesuai perencanaan.

2. **Sumber Daya Manusia**

Definisi sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang dimiliki oleh setiap manusia yang dapat didayagunakan oleh setiap organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan atau *power*. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetisinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar. (Sutrisno, 2009:4).

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa

modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru diluar H.R. atau *Human Resource*, yaitu H.C. atau *Human Capital*. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan bukan sebaliknya sebagai *liability* (kewajiban). Disini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Ditegaskan pula bahwa aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendekatan kompetensi yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia strategi organisasi dengan klerja individual mencakup:

- a. Seleksi dan penempatan
- b. Pengembangan sumber daya manusia
- c. Kompensasi dan manajemen kompensasi.

3. Karakter Sumber Daya Manusia

Definisi kata “karakter” berasal dari kata dalam bahasa Latin, yaitu “*kharakter*”, “*kharassein*”, dan “*kharax*”, yang bermakna “*tools for marking*”, “*to engrave*” dan “*pointed stake*”. Kata ini mulai digunakan dalam bahasa Prancis sebagai “*caractere*” pada abad ke-14. Ketika masuk ke dalam bahasa Inggris, kata “*caractere*” ini berubah menjadi “*character*”. Adapun di dalam bahasa Indonesia kata “*character*” ini mengalami perubahan menjadi “karakter” (Widodo, 2013 : 11).

Menurut Fuad Wahab, istilah karakter sama dengan istilah akhlak dalam pandangan Islam. Dalam berbagai kamus, karakter (*character*) dalam bahasa Arab diartikan *khuluq*, *sajiyah*, *thab'u*, yang dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan dengan *syakhshiyah* atau *personality*, artinya kepribadian. Kepribadian merupakan ciri atau karakteristik atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya keluarga pada masa kecil dan bawaan sejak lahir (Koesoema, 2007 : 80).

Dari definisi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa karakter merupakan sikap, perilaku, perkataan dan perbuatan dari seseorang yang timbul spontan akibat stimulus dari luar. Hal tersebut merupakan pembawaan dari dalam setiap individu yang terbentuk oleh kebiasaan-kebiasaan yang selalu diajarkan.

Manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di muka bumi yang diharapkan memiliki sifat-sifat atau karakter seperti Rasulullah saw, karena hal tersebut karakter yang mampu menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi optimal adalah yang diharapkan oleh setiap *employee*. Indikator yang diukur dari pembentukan karakter yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Sidiq (Jujur)

Kejujuran merupakan sikap sejati manusia yang bersifat universal. Sehingga, harus menjadi keyakinan dan jati diri serta sikapnya yang paling otentik, asli, dan tidak bermuatan kepentingan

lain, kecuali ingin memberikan makna hidup. Sikap jujur dikategorikan kedalam beberapa hal berikut:

- 1) Jujur terhadap diri sendiri
- 2) Jujur terhadap orang lain
- 3) Jujur terhadap Allah SWT

b. Istiqamah

Istiqamah adalah bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, sebagaimana kata *taqwim* merujuk pula pada bentuk yang sempurna (*qiwam*). Istiqamah dikategorikan ke dalam beberapa hal berikut:

- 1) Mempunyai Tujuan
- 2) Orang yang kreatif
- 3) Sangat menghargai waktu
- 4) Bersikap sabar

c. Amanah (Dapat dipercaya)

Amanah adalah sikap yang bisa dipercaya, menghormati, dan dihormati. Sikap dipercaya hanya dapat tumbuh apabila kita meyakini sesuatu yang anggap kita benar sebagai *summum bonum* atau prinsip-prinsip yang tidak dapat diganggu gugat. Sikap Amanah dikategorikan ke dalam beberapa hal berikut:

- 1) Memiliki rasa tanggung jawab

2) Kecanduan kepentingan

3) Kredibel

4) *Honorable*

d. Tabligh (Menyampaikan)

Fitrah manusia sejak kelahirannya adalah kebutuhan dirinya kepada orang lain. Kita tidak mungkin dapat berkembang dan *survive* kecuali kehadiran orang lain. Bila seorang filsuf Barat berkata *cogito ergo sum* 'aku ada karena aku berpikir. Kita dapat mengatakan "aku ada karena aku memberikan makna bagi orang lain". Nilai tabligh telah memberikan muatan yang mencakup aspek:

1) *Communication Skills*

2) Kuat menghadapi tekanan

3) Kerja sama dan Harmoni

e. Fatanah (Cerdas)

Pada umumnya *fatamah* diartikan sebagai kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu padahal *fatamah* merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh, sehingga dapat kita artikan bahwa *fatamah* merupakan kecerdasan yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan terutama spiritual. Nilai Fatanah dikategorikan ke dalam beberapa hal berikut:

1) Diberi Hikmah dan Ilmu

2) Berdisiplin dan Proaktif

3) Mampu memilih yang terbaik (Tasmara, 2001: 189-230)

Demikianlah ciri-ciri ideal karakter sumber daya manusia yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan yaitu menjadikan optimalisasi sumber daya manusia. Pembentukan karakter sebagai salah satu cara yang paling menentukan terhadap arah tujuan suatu perusahaan, maka pengupayaan pembentukan karakter sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan.

4. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sesudah sumber daya manusia (karyawan) direkrut, diseleksi dan ditempatkan, selanjutnya karyawan harus dikembangkan agar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pengembangan meliputi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan.

Menurut Gary Dessler dalam Sirait, pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, pelatihan berfokus pada ketrampilan yang dibutuhkan atau yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang, sedangkan *employee and management development* adalah latihan untuk jangka panjang. Tujuannya adalah untuk mengembangkan pegawai yang sudah ada dan calon pegawai baru untuk pekerjaan organisasi yang akan datang atau untuk menyelesaikan

masalah-masalah organisasi seperti komunikasi antar departemen yang buruk (Sirait, 2006:98)

Pengembangan dalam arti luas adalah berbagai kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan melalui berbagai latihan yang sangat penting dilakukan untuk dapat menampilkan cara kerja yang memadai. Kegiatan ini sangat penting dan senantiasa dilakukan secara terus menerus, karena dengan adanya perubahan dalam teknologi, pekerjaan, dan makin meningkatnya kompleksitas dalam tugas-tugas manajerial. Pengembangan tidak hanya di tujukan kepada karyawan yang baru tetapi untuk karyawan yang lama pun akan diterapkan agar menjadi sumber daya manusia yang optimal.

Terdapat beberapa hal mengapa perlu adanya pengembangan dalam perusahaan ataupun organisasi:

a. *Employee obsolescence* (keusangan pegawai)

Pegawai yang usang adalah pegawai yang pengetahuan atau kemampuannya sudah tidak menghasilkan unjuk kerja yang baik. Usang karena usia ada penanggulangannya, yaitu pensiun, tetapi belum tentu pegawai usang karena usianya. Adapun gejala-gejala keusangan pegawai adalah:

- 1) Sikap tidak pantas
- 2) Unjuk kerja yang rendah
- 3) Sering melakukan kesalahan

4) Prosedur kerja yang dipakai sudah kuno.

Meskipun keusangan bisa timbul dari dalam diri individu, tetapi keusangan merupakan hasil dari kegagalan orang dalam menerapkan teknologi baru, prosedur baru ataupun perubahan-perubahan lainnya.

Burack and Gopal menyatakan, “*The more rapidly the environment changes, the more likely employees will become obsolete*”. Untuk menghindari keusangan, perusahaan hendaknya:

- 1) Secara periodik menilai kebutuhan
- 2) Membuat program untuk mengembangkan kemampuan baru
- 3) Melakukan tindakan *proactive* situasi di mana pegawai dalam posisi untuk tidak bisa di promosikan lagi, tetapi juga tidak dapat didemosi atau ditransfer. Dalam situasi ini keusangan makin menjadi.

b. *Sociotechnical changes* (perubahan-perubahan dalam sosio dan teknik)

Perusahaan sosial dan teknologi juga merupakan tantangan bagi bagian kepegawaian. Misalnya, kebudayaan menyebabkan banyak perusahaan merancang kembali program pengembangan bagi pekerja wanita agar ada *equal employment*. Demikian pula, perubahan teknologi yang cepat mengharuskan perusahaan melakukan program pengembangan secara kontinu.

c. *Affirmative action*

Affirmative action didefinisikan sebagai rencana yang berorientasikan hasil (*results-oriented plan*) dan program yang dimaksudkan untuk menanggulangi ketidak-adilan dalam lapangan pekerjaan, termasuk tindakan positif berupa target-target khusus dalam hal mempekerjakan pekerja dan dalam hal promosi. Atau suatu konsep abstrak mengenai keadilan organisasi yang menunjukkan bagaimana reward, intensif, sanksi, dan juga pekerjaan, dialokasikan dalam suatu lembaga organisasi.

d. *Employee turnover*

Tingginya *turnover* merupakan masalah bagi pekerjaan yang memang memerlukan keahlian, karena dengan demikian perusahaan harus melatih pegawai baru dan latihan memakan waktu yang tidak sedikit. Adanya *turnover* menciptakan tantangan khusus untuk pengembangan Sumber Daya Manusia. Akan tetapi, dengan program pengembangan yang baik pun, malah program tersebut memberi kontribusi bagi terciptanya *turnover*.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka panjang berbeda dengan latihan untuk jabatan spesifik tertentu. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka panjang merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian. Melalui pengembangan pegawai yang sekarang, maka perusahaan dapat mengurangi ketergantungannya untuk mencari pegawai baru. Jika pegawai dikembangkan semesetinya, maka

lowongan kerja yang dapat ditemukan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diisi dari sumber internal (*internal resources*).

Keuntungan pengembangan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan adalah perusahaan dapat memperoleh pegawai secara terus menerus (tidak ada jabatan yang kosong/mandeg), sedangkan bagi pegawai, keuntungan pengembangan adalah adanya keterkaitan dengan perusahaan (Sirait, 2006:114-115).

Menurut Bank Dunia (1980) seperti dikutip Tadjudin Noer Efendi, Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan dan pelatihan, kesehatan gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi. UNDP (United Nation Development Program), merumuskan pengembangan SDM adalah Proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan pilihan (Efendi, 1995: 4).

Pengembangan SDM dalam konsep Casteter meliputi :

a. Strategi Umum

- 1) Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas.
- 2) Perlu dikembangkannya sikap dan kemampuan profesionalisme tidak hanya pengetahuan dan kewirausahaan, namun juga sikap, inisiatif, dan kepercayaan atas kemampuan diri.

3) Kerjasama dengan pihak luar terus dikembangkan, agar wawasan makin luas.

b. Strategi Khusus

Strategi khusus merupakan strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif yang berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan calon tenaga pendidikan, rekrutmen, penempatan, pembinaan mutu, dan pengembangan karier (Mulyasa, 2004: 128).

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide, maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan. Untuk mencapai suatu sasaran tersebut diperlukan metode latihan pengembangan sumber daya manusia.

Metode latihan pengembangan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah

peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode-metode latihan pengembangan menurut Andrew F. Sikula:

a. *On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara yaitu sebagai berikut:

- 1) Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktikkannya.
- 2) Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan oleh karyawan senior.

On the Job training dapat pula latihan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Keunggulan cara *on the job training* ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun kekurangannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan untuk

memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c. *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi adalah cara yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekannya. Dalam banyak hal, dengan menunjukkan bagaimana seseorang harus mengerjakan tugasnya adalah lebih mudah daripada menceritakan dan menyuruhnya mempelajari langkah-langkah pengerjaannya. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video dan lain-lain.

d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya (Malayu, 2000: 75-77).

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana organisasi ingin meningkatkan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Pelatihan sangat penting untuk proses pengembangan guna memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk menguatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam rencana mencapai tujuan (Sutrisno. 2009: 67).

5. Lembaga ZIS

Lembaga ZIS (Zakat, infaq, dan Shodaqoh) adalah suatu lembaga yang merupakan organisasi pengelolaan zakat yang dibentuk atas prakarsa masyarakat (non pemerintah). Dalam mendirikan lembaga ZIS harus berdasarkan kepengurusan Departemen Agama. BAZ adalah badan yang mengurus zakat di Indonesia biasa dikenal dengan BAZNAS. (Anshori, 2006:99)

Di Indonesia, pengelolaan zakat diatur oleh Undang-undang No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dengan Keputusan Menteri Agama (KMA) No. 581 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Undang-undang No. 38 Tahun 1999 dan Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan urusan Haji No. D/ 291 Tahun 2000 tentang

Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat. Dalam Bab III Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 di kemukakan bahwa organisasi pengelola zakat terdiri dari dua jenis, yaitu Badan Amil Zakat (pasal 6) dan Lembaga Amil Zakat (pasal 7). Selanjutnya pada bab tentang sanksi (Bab VIII) dikemukakan pula bahwa setiap pengelolaan zakat yang karena kelalaiannya tidak mencatat atau mencatat dengan tidak benar tentang zakat, infaq, shadaqah, hibah, wasiat, waris dan kafarat, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8, pasal 12, dan pasal 11 undang-undang tersebut, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan dan/atau denda sebanyak-banyaknya Rp 30.000.000 (tiga puluh juta rupiah). Sanksi tersebut dimaksudkan agar BAZ dan LAZ yang ada di negara kita menjadi pengelola zakat yang kuat, amanah, dan dipercaya oleh masyarakat, sehingga pada akhirnya masyarakat secara sadar dan sengaja akan menyerahkan zakatnya kepada lembaga pengelola zakat (Hafidhuddin, 2008:126-128)

Di Indonesia, berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 582 Tahun 1999, di jelaskan bahwa lembaga zakat harus memiliki persyaratan teknis, antara lain adalah:

- a. Berbadan hukum
- b. Memiliki data muzakki dan mustahik
- c. Memiliki program kerja yang jelas
- d. Memiliki pembukuan yang baik
- e. Melampirkan surat pernyataan bersedia diaudit

Pengelolaan zakat oleh lembaga pengelolaan zakat, apalagi yang memiliki kekuatan hukum formal, akan memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

- a. Untuk menjamin kepastian dan disiplin pembayar zakat.
- b. Untuk menjaga perasaan rendah diri para mustahik zakat apabila berhadapan langsung untuk menerima zakat dari para muzakki.
- c. Untuk mencapai efisien dan efektivitas, serta sasaran yang tepat dalam penggunaan harta zakat menurut skala prioritas yang ada pada suatu tempat.
- d. Untuk memperlihatkan syiar islam islam dalam semangat penyelenggaraan pemerintahan yang islami.

Sebaliknya, jika zakat diserahkan langsung dari muzakki kepada mustahik, meskipun secara hukum syariah adalah sah, akan tetapi disamping akan terabaikannya hal-hal tersebut di atas, juga hikmah dan fungsi zakat, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan umat, akan sulit diwujudkan. (Hafidhuddin, 2008:129-130)

6. Zakat

Zakat dengan arti *al-barakah* punya pengertian bahwa harta yang di zakatkan diharapkan akan membawa berkah terutama bagi dirinya sendiri. Zakat dengan arti *al-nama'* punya pengertian bahwa harta yang wajib dizakatkan adalah harta yang dimaksud untuk dikembangkan atau yang mempunyai potensi berkembang. Zakat dengan arti *al-thaharah* dimaksud agar harta yang telah dizakatkan, menjadikan sisa hartanya

yang lain suci dari hak milik orang lain. Hal ini karena mungkin ada harta yang meragukan (*syubhat*) yang merupakan hak milik orang lain yang secara tidak sengaja masuk ke dalam harta milik kita. Sedang zakat dengan arti *al-tazkiyah* dimaksudkan agar orang yang membayar zakat mendapatkan ketenangan batin karena telah tersucikan jiwanya dari sifat kekikiran dan hasil usaha yang mungkin terselip hak orang lain.

Adapun pengertian zakat menurut istilah fiqih adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah untuk diserahkan kepada golongan yang berhak menerimanya. Yang dimaksud dengan definisi ‘tertentu’ di atas yakni bahwa harta yang diwajibkan Allah untuk dizakatkan itu sudah tertentu jenisnya, tertentu jumlahnya dan tertentu batas waktunya. (Jamaludin, 2014: 193).

Abu Muhammad Ibnu Qutaibah mengatakan bahwa “lafadz zakat diambil dari kata *zakah* yang berarti *nama’* atau kesuburan dan penambah”. Abu Hasan al-Wahidi mengatakan bahwa zakat mensucikan harta dan memperbaikinya, serta menyuburkannya. Menurut Mohammad Daud Ali zakat berasal dari kata *zaka*, artinya tumbuh dengan subur. Makna lain dari *zaka*, sebagaimana digunakan dalam Al-Qur’an adalah suci dari dosa.

Zakat yang berarti “tumbuh dengan subur” adalah bahwa dengan zakat diharapkan akan mendatangkan kesuburan pahala. Sedangkan arti “suci dari dosa” adalah bahwa dengan zakat diharapkan jiwa manusia suci dari kikir dan dosa. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan

bahwa dari segi bahasa zakat dapat diartikan *an-nama* yaitu kesuburan/pertumbuhan/perkembangan, *al-barakatu* yaitu keberkahan, *thaharah* yaitu kesucian.

Hubungan antara pengertian zakat menurut bahasa dan pengertian menurut istilah adalah sangat nyata dan erat sekali, yaitu bahwa harta yang dikeluarkan zakatnya akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang dan bertambah, suci dan baik. Di dalam Al-Quran terdapat beberapa kata yang walaupun mempunyai arti yang berbeda dengan zakat, tetapi kadangkala dipergunakan untuk menunjukkan makna zakat, yakni: (Anshor, 2006: 11).

a. *Shodaqoh* (Sedekah):

أَلَمْ يَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ هُوَ يَقْبَلُ التَّوْبَةَ عَنْ عِبَادِهِ وَيَأْخُذُ الصَّدَقَاتِ
وَأَنَّ اللَّهَ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ١٠٤

Tidaklah mereka mengetahui, bahwasanya Allah menerima taubat dari hamba-hamba-Nya dan mengambil shodaqoh shodaqoh dan menerima zakat bahwasanya Allah Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang”

b. *Haq*

وَهُوَ الَّذِي أَنْشَأَ جَنَّاتٍ مَعْرُوشَاتٍ وَغَيْرَ مَعْرُوشَاتٍ وَالنَّخْلَ
وَالزَّرْعَ مُخْتَلِفًا أَكْلُهُ وَالزَّيْتُونَ وَالرُّمَّانَ مُتَشَابِهًا وَغَيْرَ مُتَشَابِهٍ
كُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ إِذَا أَثْمَرَ وَءَاتُوا حَقَّهُ يَوْمَ حَصَادِهِ وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ
لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ١٤١

“Dan Dialah yang menjadikan kebun-kebum yang berjunjung dan yang tidak berjunjung, pohon korma, tanam-tanaman yang bermacam-macam buahnya, zaitun dan delima yang serupa (bentuk dan warnanya) dan tidak sama (rasanya). Makanlah dari buahnya

(yang bermacam-macam itu) bila dia berbuah, dan tunaikanlah haknya di hari memetik hasilnya (dengan disedekahkan kepada fakir miskin); dan janganlah kamu berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang berlebih-lebihan”

c. *Nafaqoh*

يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْأَحْبَارِ وَالرُّهْبَانِ لَيَأْكُلُونَ
أَمْوَالَ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ وَيَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ
الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يَنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُم بِعَذَابٍ أَلِيمٍ
٣٤

“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim Yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkakannya pada jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih”

d. ‘Afuw

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ
صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَّهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ١٠٣

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”

Berdasarkan istilah istilah di atas, maka istilah zakat digunakan untuk beberapa arti. Namun yang berkembang di masyarakat, istilah zakat digunakan untuk shodaqoh wajib dan kata shodaqoh digunakan untuk shodaqoh sunnah. Sedangkan dasar hukum yang diwajibkan zakat dalam islam adalah sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur’an, di antaranya terdapat dalam surat:

a. Al-Baqarah ayat 110:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ
تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۱۱۰

“Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan”

b. Maryam ayat 31:

وَجَعَلَنِي مُبَارَكًا أَيْنَ مَا كُنْتُ وَأَوْصَانِي بِالصَّلَاةِ
وَالزَّكَاةِ مَا دُمْتُ حَيًّا ۳۱

“Dan Dia menjadikan aku seorang yang diberkati di mana saja aku berada, dan Dia memerintahkan kepadaku (mendirikan) shalat dan (menunaikan) zakat selama aku hidup”

c. Al-Hajj ayat 41:

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ
وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ۴۱

“(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma’ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.”

d. Al-Anbiya ayat 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۷۳

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”.

e. Al-Bayyinah ayat 5:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ ٥

“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus”.

f. Ar-Rum ayat 39:

وَمَا آتَيْتُم مِّن رَّبِّا لِّيَرْبُوَا فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِنْدَ اللَّهِ وَمَا
آتَيْتُم مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضَعِفُونَ ٣٩

“Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia bertambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. Dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya)”.

g. Al-baqarah ayat 267:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ
مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِأَخِيهِ إِلَّا
أَن تَعْمَضُوا فِيهِ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ٢٦٧

“Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji”