

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV menjelaskan mengenai gambaran umum objek/subjek penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek/subjek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui hasil wawancara. Objek yang dijadikan target dalam penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdaftar di Kementrian Agama Yogyakarta, yaitu:

1. Aksi Cepat Tanggap
2. Baitul Maal Hidayatullah
3. Dompot Dhuafa
4. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid
5. Griyo Yatim Dhuafa
6. Lazis Muhammadiyah
7. LAZIS NU
8. LAZIS Syuhada
9. LAZIS UII

10. Lumbung Zakat
11. PosKeadilanPeduliUmmat (PKPU)
12. PPPA Daarul Qur'an
13. RZIS UGM
14. Rumah Zakat
15. YatimMandiri
16. YayasanPeduliSehati

Dari 16 objek penelitian yang terdaftar, terdapat beberapa Lembaga Amil Zakat yang tidak dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

1. Aksi Cepat Tanggap

Aksi Cepat Tanggap merupakan sebuah organisasi sosial yang bergerak di bidang kemanusiaan. Organisasi ini juga mengumpulkan dana zakat, infak/sedekah. Namun mayoritas dana yang dikelola oleh Aksi Cepat Tanggap (ACT) merupakan dana yang diperoleh dari sumbangan sosial sehingga menjadikan organisasi Aksi Cepat Tanggap tidak bisa dijadikan sebagai objek penelitian.

2. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid

Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid (DPU – DT) merupakan lembaga yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan dana zakat, infak, wakaf dan dana sosial lain. DPU-DT cabang

Yogyakarta berlokasi di Jln. H. Agus Salim no. 56 A, Yogyakarta tidak dapat menjadi objek penelitian karena peneliti sangat kesulitan untuk mendapatkan izin penelitian di lokasi tersebut.

3. Griyo Yatim Dhuafa

Griyo Yatim Dhuafa merupakan lembaga yang bergerak di bidang kemanusiaan dan pengelolaan dana zakat, infak, sedekah dan lain-lain. Griyo Yatim Dhuafa merupakan lembaga cabang yang berada di Yogyakarta. Sistem pencatatan dan penyusunan laporan keuangan dilakukan secara sentralisasi oleh kantor pusat yang berlokasi di daerah Tangerang. Tugas dari SDM bagian keuangan di kantor cabang Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai penerima pembayaran dana terkait. Sehingga Griyo Yatim Dhuafa tidak dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

4. LAZIS Muhammadiyah

LAZIS Muhammadiyah atau biasa disebut LAZISMU merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan dana zakat, infak, wakaf dan dana sosial lain. LAZIS Muhammadiyah Yogyakarta bertempat di Jl. K.H. Ahmad Dahlan Yogyakarta. LAZISMU tidak dapat menjadi objek penelitian disebabkan karena lembaga tersebut sedang dalam tahap pembenahan sistem sehingga tidak bersedia untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

5. LAZIS NU

LAZIS NU merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat yang terdaftar di Kementerian Agama Yogyakarta. Namun setelah peneliti melakukan pencarian lokasi berdasarkan alamat yang terdaftar yaitu di Jl. MT. Haryono 40 - 42 Yogyakarta, peneliti tidak dapat menemukan lokasi kantor LAZIS NU sehingga LAZ ini tidak dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

6. RZIS UGM

Rumah Zakat, Infaq dan Shodaqoh Universitas Gadjah Mada atau biasa disingkat dengan RZIS UGM merupakan lembaga yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan dana zakat, infak, shodaqoh dan dana sosial lain. RZIS UGM bertempat di kompleks masjid UGM Yogyakarta dan tidak dapat menjadi objek penelitian disebabkan karena lembaga tersebut belum memberikan izin penelitian sampai pada saat skripsi ini disusun.

Subyek penelitian ini adalah SDM yang bekerja pada bagian keuangan di Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu Pelaksanaan wawancara adalah pada bulan Februari – Mei 2016.

B. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini yaitu 10 pegawai/SDM yang bekerja di bagian keuangan atau akuntansi pada 10 Lembaga Amil Zakat di Yogyakarta. Informasi lengkap mengenai SDM bagian keuangan yang dijadikan sebagai responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Responden	JenisKelamin	Usia	PendidikanTerakhir	Lama Bekerja
1	R1	Laki-Laki	31-40 Th	S-1 Akuntansi	>4Tahun
2	R2	Perempuan	20-30 Th	S-1 Akuntansi	>4 Tahun
3	R3	Perempuan	20-30 Th	D-3 Akuntansi	<1 Tahun
4	R4	Laki-Laki	31-40 Th	S-1 Akuntansi	>4Tahun
5	R5	Laki-Laki	31-40 Th	S-1 Akuntansi	>4Tahun
6	R6	Perempuan	31-40 Th	S-1 Akuntansi	>4Tahun
7	R7	Perempuan	20-30 Th	S-2 Keuangan dan Perbankan Syariah	>4Tahun
8	R8	Perempuan	31-40 Th	S-1 Akuntansi	>4Tahun
9	R9	Perempuan	20-30 Th	D-3 Akuntansi	3-4Tahun
10	R10	Laki-Laki	31-40 Th	S-1 Psikologi	3-4Tahun

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari jumlah responden laki-laki, yaitu responden perempuan berjumlah 6 orang dan responden laki-laki berjumlah 4 orang. Berdasarkan karakteristik usia, penelitian ini di dominasi oleh responden dengan

usia 31-40 tahun yaitu berjumlah 6 orang dan sisanya berada pada usia 20-30 tahun berjumlah 4 orang.

Dari 10 responden terdapat dua responden yang memiliki latar belakang pendidikan non akuntansi, yaitu 1 responden dengan latar belakang pendidikan keuangan dan perbankan syariah dan 1 responden dengan latar belakang pendidikan Psikologi, sedangkan 8 responden lainnya memiliki latar belakang pendidikan di bidang akuntansi yang terdiri dari 2 responden telah menempuh pendidikan di tingkat diploma 3 dan 6 responden di tingkat strata 1.

Karakteristik responden dilihat berdasarkan lama bekerja yaitu mayoritas responden telah menempuh waktu bekerja di Lembaga Amil Zakat Tersebut selama lebih dari 4 tahun. Sedangkan sisanya terdapat satu responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 2 responden dengan masa kerja 3 sampai 4 tahun.

C. Evaluasi Kompetensi SDM Bagian Keuangan Berdasarkan Indikator Pendidikan dan Pengetahuan

Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengetahuan, seluruh jawaban responden direkap pada beberapa tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Latar Belakang Pendidikan

No	Responden	Pendidikan Terakhir	Mengikuti Diklat/Pelatihan Akuntansi Zakat
1	R1	S-1 Akuntansi	>4 kali
2	R2	S-1 Akuntansi	2-3 kali
3	R3	D-3 Akuntansi	1 kali
4	R4	S-1 Akuntansi	>4 kali
5	R5	S-1 Akuntansi	2-3 kali
6	R6	S-1 Akuntansi	Belum Pernah
7	R7	S-2 Keuangan dan Perbankan Syariah	2-3 kali
8	R8	S-1 Akuntansi	2-3 kali
9	R9	D-3 Akuntansi	2-3 kali
10	R10	S-1 Psikologi	1 kali

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Menurut Kunartinah dan Sukoco (2010) pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu indikator yang harus dimiliki oleh SDM untuk dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Fokus dalam penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi kompetensi SDM pada bagian keuangan yang berhubungan langsung dengan proses pencatatan dan penyusunan laporan keuangan. Oleh karena itu dalam penelitian ini responden diharapkan memiliki latar belakang pendidikan di bidang keuangan/akuntansi.

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa dari 10 responden terdapat 8 responden dengan latar belakang pendidikan akuntansi, 1 responden dengan latar

belakang pendidikan keuangan dan perbankan syariah dan 1 responden dengan latar belakang pendidikan psikologi. Dengan demikian total responden dengan latar belakang pendidikan akuntansi/keuangan berjumlah 9 responden dan 1 responden lainnya memiliki latar belakang pendidikan non akuntansi/keuangan yaitu R10. Dengan memiliki latar belakang pendidikan akuntansi/keuangan, 9 dari 10 responden telah memenuhi salah satu sub indikator kompetensi SDM bagian keuangan.

R10 merupakan salah satu pendiri sebuah yayasan yang didalamnya juga mengelola dana zakat. Yayasan yang didirikan oleh R10 adalah sebuah gerakan yang berfokus pada aksi peduli kemanusiaan, pemberdayaan masyarakat miskin dhuafa, yatim piatu dan *diffable*. Yayasan tersebut berdiri pada tahun 2011 dan masih sangat minim SDM terutama di bagian keuangan. Sehingga selain menjabat sebagai direktur, R10 yang tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi juga mengisi tugas di bagian keuangan bersama satu anggota lainnya.

Selain dilihat dari latar belakang pendidikan, untuk menilai kompetensi SDM bagian keuangan dalam penerapan akuntansi zakat/PSAK 109 dapat dilihat dari jumlah partisipasi responden dalam mengikuti diklat/pelatihan terkait bidang ilmu tersebut. Pada tabel 4.2 disebutkan bahwa R6 merupakan responden yang belum pernah mengikuti diklat/pelatihan mengenai akuntansi zakat/PSAK 109. R6 menyatakan bahwa pencatatan laporan keuangan di LAZ yang dikelolanya sudah menggunakan sistem yang sesuai dengan PSAK nomor 109.

Secara umum R6 telah beberapa kali mengikuti diklat/pelatihan mengenai akuntansi dan keuangan namun beliau belum pernah mengikuti diklat/pelatihan yang secara khusus membahas akuntansi zakat/PSAK 109.

R3 dan R10 merupakan responden yang baru satu kali mengikuti diklat/pelatihan mengenai akuntansi zakat/PSAK 109. Pernyataan yang dikemukakan oleh R3 dan R10 sedikit sama dengan yang disampaikan oleh R6, yaitu telah beberapa kali mengikuti diklat/pelatihan mengenai akuntansi dan keuangan namun baru satu kali saja mengikuti diklat/pelatihan yang secara khusus membahas PSAK 109. Dari 10 responden tersebut, 5 diantaranya telah mengikuti diklat mengenai akuntansi zakat/PSAK 109 sebanyak 2-3 kali dan 2 lainnya sebanyak lebih dari 4 kali. Menurut peneliti, jumlah tersebut sudah memberikan modal pengetahuan yang cukup mengenai akuntansi zakat/PSAK 109 kepada responden yang pada dasarnya telah memiliki latar belakang pendidikan akuntansi/keuangan.

Tabel 4.3
Pengetahuan Mengenai Akuntansi

No	Responden	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	R1	3	2	3	3	3	11
2	R2	4	4	4	4	4	20
3	R3	3	3	3	4	2	15
4	R4	3	3	4	3	3	16
5	R5	4	4	3	4	4	19
6	R6	3	4	3	3	4	16
7	R7	4	3	3	4	4	18

No	Responden	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
8	R8	4	4	4	3	3	18
9	R9	4	4	4	3	3	18
10	R10	3	4	3	4	5	18
Jumlah		35	35	33	35	33	

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Pendidikan maupun pelatihan yang berorientasi pada akuntansi/keuangan diharapkan dapat memberi pengetahuan yang memadai bagi SDM bagian keuangan dalam mengaplikasikan akuntansi zakat/PSAK 109. Tabel 4.3 menampilkan hasil wawancara peneliti dengan responden yang telah diolah dalam bentuk skoring dari pertanyaan ke-4 sampai pertanyaan ke-8 dalam indikator latar belakang pendidikan dan pengetahuan. Kriteria skoring yang digunakan peneliti telah dijelaskan pada BAB III, tabel 3.1.

P4 merupakan pertanyaan untuk menggali pengetahuan responden mengenai akuntansi secara umum. Pada pertanyaan ini terdapat 5 responden dengan nilai 4 (kompeten), dan 5 responden dengan nilai 3 (cukup kompeten). Responden yang berada pada kriteria cukup kompeten merupakan responden yang menjelaskan pengertian akuntansi secara praktis berdasarkan pengalaman responden selama bekerja di bagian keuangan/akuntansi. Sedangkan responden dengan kriteria kompeten merupakan responden yang menjelaskan pengertian akuntansi dengan gamblang, baik secara praktis dan teoritis.

P5 merupakan pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui pemahaman responden mengenai siklus akuntansi. Pada pertanyaan ini terdapat 1 responden dengan kriteria kurang kompeten, yaitu R1. Menurut R1, siklus akuntansi bermula dari adanya transaksi yang dicatat dalam sebuah sistem dan selanjutnya sistem tersebut akan memproses pencatatan transaksi menjadi laporan keuangan. Siklus akuntansi yang disampaikan oleh R1 merupakan penjelasan yang didasarkan pada pengalaman responden selama bekerja di lembaga tersebut yang telah memiliki sistem keuangan yang baik.

Pertanyaan selanjutnya yaitu P6 merupakan dasar peneliti untuk mengetahui pemahaman responden berkaitan dengan akuntansi zakat. Pertanyaan ini membahas hal yang sama dengan pertanyaan P4, hanya saja dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada akuntansi zakat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 10 responden dapat menjawab dan menjelaskan pertanyaan tersebut sehingga peneliti memutuskan untuk memberikan penilaian bahwa beberapa responden dapat dikatakan cukup kompeten.

Pada P7, peneliti mengajukan pertanyaan terkait peraturan/standar mengenai akuntansi zakat. Pertanyaan ini digunakan sebagai dasar untuk mengetahui sejauh mana responden memahami standar akuntansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan. 50% dari responden dapat menjelaskan dengan baik namun 50% lainnya hanya menjelaskan secara garis besar saja. Hal ini disebabkan karena beberapa LAZ di Yogyakarta merupakan

LAZ cabang yang melakukan kegiatan operasional keuangan secara terpusat. Sehingga untuk mendapatkan pemahaman secara mendalam mengenai standar akuntansi zakat yang di terapkan, responden mengalami sedikit kesulitan. Dari 10 LAZ yang diteliti, 8 diantaranya telah menggunakan PSAK 109, sedangkan 2 lainnya sedang dalam proses pembenahan sistem untuk menggunakan pencatatan yang sesuai dengan PSAK 109.

P8 membahas mengenai elemen laporan keuangan yang terdapat dalam standar akuntansi zakat yang digunakan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh responden dapat menjawab dan menjelaskan kasus tersebut. Diantara 10 responden, terdapat 1 responden dengan skor 5 yang merupakan skor maksimal dalam penelitian, yaitu R10 yang merupakan responden dengan latar belakang pendidikan non akuntansi dan baru 1 kali mengikuti diklat/pelatihan terkait akuntansi zakat berdasarkan PSAK 109. Meskipun tidak memiliki dasar pendidikan akuntansi, namun R10 memiliki keinginan yang kuat dalam menguasai akuntansi zakat sehingga beliau banyak melakukan pembelajaran melalui buku dan media lainnya.

Pertanyaan selanjutnya yang diajukan oleh peneliti mengacu pada PSAK 109 yang bertujuan untuk mengetahui pemahaman responden terhadap PSAK 109 serta penerapannya. Hasil wawancara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Pengetahuan Mengenai PSAK 109

No	Responden	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
2	R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	R9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
10	R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Untuk mempermudah peneliti menarik kesimpulan dalam upaya mengetahui pemahaman responden serta penerapan PSAK 109, hasil wawancara disimpulkan dalam bentuk skoring. Lembaga Amil Zakat yang telah menerapkan PSAK 109 diharapkan telah menerapkan, memahami dan mampu menjawab seluruh pertanyaan dengan baik. Pertanyaan yang diajukan pada P14 adalah mengenai pernyataan nomor 14 dalam PSAK 109, “Jika mustahiq ditentukan oleh muzakki, maka asset zakat yang diterima seluruhnya diakui sebagai dana zakat, dan jika amil mendapatkan *fee* dari muzakki, maka *fee* diakui sebagai penambah dana amil”. R6 menyatakan bahwa pada praktiknya

memang terdapat *muzakki* yang menentukan *mustahiq*, namun *mustahiq* yang ditentukan hanya sebatas pada kriteria tertentu. Sehingga untuk penyalurannya, LAZ tetap mengacu kepada 8 golongan yang berhak menerima zakat namun berada pada kriteria yang disebutkan oleh *muzakki*. Sehingga amil tetap mendapat bagian sebesar 12,5% dari dana zakat. Sedangkan responden lain menyatakan bahwa dalam penyaluran dana zakat, LAZ tetap mengacu kepada 8 *asnaf* yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an (Q.S. 9:60). Penyaluran dana yang ditentukan oleh donatur selama ini adalah dana yang diperoleh dari hibah, infaq maupun sedekah.

Pertanyaan yang diajukan pada P15 berkaitan dengan pernyataan nomor 15 dan 16 dalam PSAK 109, yaitu penurunan nilai aset zakat nonkas diperlakukan sebagai pengurang dana zakat jika terjadi bukan karena kelalaian amil, jika terjadi karena kelalaian amil maka diperlakukan sebagai pengurang dana amil. R9 menyatakan bahwa LAZ belum pernah mengalami kasus yang menyebabkan nilai aset zakat non kas menurun.

P18, P19, P20 dan P21 merupakan pertanyaan tentang poin ke 35 dalam PSAK 109 yaitu mengenai pengungkapan hal-hal yang terkait dengan transaksi zakat. R1 menyatakan bahwa pada laporan keuangan belum diungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyaluran dana zakat, seperti kebijakan penyaluran dana, metode penentuan nilai wajar dan rincian jumlah beban pengelolaan.

Namun apabila auditor menanyakan perihal tersebut, maka R1 dapat menjelaskannya secara rinci dan transparan.

R3 menyatakan bahwa dalam laporan keuangan telah diungkapkan kebijakan penyaluran zakat, seperti penentuan skala prioritas dan penerima zakat. Selain itu juga telah diungkapkan rincian jumlah beban pengelolaan dan jumlah dana yang diterima langsung oleh *mustahiq*. Namun persentase pembagian, alasan dan konsistensi kebijakan pembagian dana amil dan non amil serta penentuan nilai wajar belum di ungkapkan dalam laporan keuangan. Sedangkan R9 telah melakukan pengungkapan pada laporan keuangan sesuai dengan PSAK 109, akan tetapi pada poin P20 (pengungkapan penentuan nilai wajar) R9 menyatakan belum mengungkapkan hal tersebut dikarenakan aset nonkas yang diterima lebih cenderung ke bahan pokok sehingga tidak memerlukan metode khusus untuk menentukan nilai wajarnya.

Lembaga Amil Zakat yang dikelola R4 dan R10 sedang dalam proses penyesuaian sistem menuju PSAK 109. Dari hasil wawancara terlihat meskipun belum sepenuhnya menerapkan PSAK 109, namun pencatatan dan penyusunan laporan keuangan R4 telah sepenuhnya sesuai dengan standar. Sebagai lembaga yang sedang dalam masa transisi sistem keuangan, R10 menyebutkan bahwa dalam laporan keuangan ia hanya mengungkapkan rincian jumlah dalam penyaluran dana zakat yang mencakup jumlah beban pengelolaan dan jumlah

dana yang diterima langsung oleh *mustahiq*. Lembaga Amil Zakat yang dikelola oleh R10 juga melakukan audit, namun sebatas audit internal.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui kompetensi masing-masing responden, peneliti melakukan klasifikasi pada jumlah skor hasil wawancara menggunakan rumus Jangkauan Interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi dari kompetensi SDM berdasarkan indikator Pendidikan dan Pengetahuan : $5 \times 21 = 105$

Nilai terendah dari kompetensi SDM berdasarkan indikator Pendidikan dan Pengetahuan : $1 \times 21 = 21$

$$Jl = \frac{(\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil})}{\text{Banyaknya kriteria jawaban}}$$

$$\text{Jadi batas intervalnya adalah} = \frac{(105-21)}{5} = 17$$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategori Penilaian Berdasarkan Pendidikan dan Pengetahuan

Interval	Keterangan
90 - 106	Sangat Kompeten
73 - 89	Kompeten
56 - 72	Cukup Kompeten
39 - 55	Kurang Kompeten

Interval	Keterangan
21- 38	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengetahuan, seluruh jawaban responden direkap dalam bentuk skor total pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Skor Total Kompetensi SDM Berdasarkan Pendidikan dan Pengetahuan

No	Responden	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Diperoleh	Keterangan
1	R1	105	76	Kompeten
2	R2	105	85	Kompeten
3	R3	105	77	Kompeten
4	R4	105	82	Kompeten
5	R5	105	84	Kompeten
6	R6	105	80	Kompeten
7	R7	105	84	Kompeten
8	R8	105	83	Kompeten
9	R9	105	81	Kompeten
10	R10	105	74	Kompeten
Jumlah		1.050	806	Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Sedangkan untuk mengetahui kompetensi SDM bagian keuangan berdasarkan pendidikan dan pengetahuan secara total dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai tertinggi total : $10 \times 5 \times 21 = 1.050$

Nilai terendah total : $10 \times 1 \times 21 = 210$

Jadi batas intervalnya adalah $= \frac{(1050-210)}{5} = 168$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Kategori Penilaian Berdasarkan Pendidikan dan Pengetahuan Secara Keseluruhan

Interval	Keterangan
883 - 1050	Sangat Kompeten
715 - 882	Kompeten
547 - 714	Cukup Kompeten
379 - 546	Kurang Kompeten
210- 378	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Skor total yang diperoleh dari hasil wawancara berdasarkan indikator pendidikan dan pengetahuan yaitu 806. Kategori penilaian berdasarkan jangkauan interval berada pada klasifikasi kompeten, sehingga dilihat dari pendidikan dan pengetahuannya SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang baik.

D. Evaluasi Kompetensi SDM Bagian Keuangan Berdasarkan Indikator Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan pengalaman kerja, seluruh jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Pengalaman Kerja Responden

No	Responden	Lama Bekerja di LAZ Tersebut	Pengalaman Bekerja di Perusahaan Lain
1	R1	>4 Tahun	Pernah
2	R2	>4 Tahun	Pernah
3	R3	<1 Tahun	Belum Pernah
4	R4	>4 Tahun	Belum Pernah
5	R5	>4 Tahun	Pernah
6	R6	>4 Tahun	Pernah
7	R7	>4 Tahun	Pernah
8	R8	>4 Tahun	Pernah
9	R9	3-4 Tahun	Pernah
10	R10	3-4 Tahun	Pernah

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Pengalaman merupakan modal besar yang dimiliki oleh SDM profesional dalam menjalankan organisasi agar dapat berhasil dan kompeten. Menurut Aristarini dkk (2014), jika tenaga kerja memiliki banyak pengalaman kerja, maka kompetensi yang dimiliki akan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan akan mampu mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat satu responden memiliki masa kerja di LAZ tersebut selama kurang dari 1 tahun dan belum pernah bekerja di perusahaan lain sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa R3 belum memenuhi salah satu indikator kompetensi yang baik.

R9 dan R10 memiliki masa kerja diatas dua tahun yaitu antara 3 sampai 4 tahun dan pernah bekerja di perusahaan lain sebelumnya. Pada pekerjaan sebelumnya, R9 bekerja di bagian keuangan dan R10 bekerja di bidang non keuangan. Meskipun bekerja di LAZ tersebut merupakan pengalaman pertama bagi R10 untuk berada di bagian keuangan, namun masa kerja R10 yang lebih dari 2 tahun dapat menjadi modal pengalaman kerja untuk dapat dikatakan kompeten.

Responden lainnya memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dan dapat dikatakan bahwa dari 10 responden, tujuh diantaranya memiliki pengalaman kerja yang sangat baik. Meskipun R4 tidak memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain, namun dengan masa kerja diatas 4 tahun seharusnya sangatlah cukup untuk menjadikan R10 kompeten pada bagian keuangan/akuntansi.

Berdasarkan uraian diatas, jika hasil wawancara dirubah dalam bentuk skoring, maka penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9**Skor Total Kompetensi SDM Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No	Responden	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Diperoleh	Keterangan
1	R1	10	9	Sangat Kompeten
2	R2	10	9	Sangat Kompeten
3	R3	10	3	Kurang Kompeten
4	R4	10	8	Kompeten
5	R5	10	9	Sangat Kompeten
6	R6	10	9	Sangat Kompeten
7	R7	10	9	Sangat Kompeten
8	R8	10	9	Sangat Kompeten
9	R9	10	8	Kompeten
10	R10	10	8	Kompeten
Jumlah		100	81	Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Peneiliti membagi kriteria penilaian menjadi 5 kategori, yaitu :

9 – 10 : Sangat Kompeten

7 – 8 : Kompeten

5 – 6 : Cukup Kompeten

3 – 4 : Kurang Kompeten

2 : Tidak Kompeten

Sedangkan untuk mengetahui kompetensi SDM bagian keuangan berdasarkan pengalaman kerja secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai tertinggi total : $10 \times 5 \times 2 = 100$

Nilai terendah total : $10 \times 1 \times 2 = 20$

Jadi batas intervalnya adalah = $\frac{(100-20)}{5} = 16$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Kategori Penilaian Berdasarkan Pengalaman Kerja Secara Keseluruhan

Interval	Keterangan
85 - 100	Sangat Kompeten
69 - 84	Kompeten
53 -68	Cukup Kompeten
37 - 52	Kurang Kompeten
20- 36	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Skor total yang diperoleh dari hasil wawancara berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu 81. Kategori penilaian berdasarkan jangkauan interval berada pada klasifikasi kompeten, sehingga dilihat dari pengalaman kerjanya SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang baik.

E. Evaluasi Kompetensi SDM Bagian Keuangan Berdasarkan Indikator Kemampuan (*Skill*)

Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan kemampuan (*skill*), seluruh jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11
Kemampuan (*Skill*) Responden

No	Resp.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
1	R1	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4
2	R2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	R3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
4	R4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	R5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6	R6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	R7	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	R8	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
9	R9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
10	R10	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Pada indikator Kemampuan (*Skill*), peneliti membagi pertanyaan kedalam tiga sub indikator yaitu kemampuan teknis (K1-K3), pemecahan masalah (K4-K9) dan ketepatan waktu (K10-K12). Hasil wawancara disajikan dalam bentuk skoring oleh peneliti sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab III, tabel 3.1.

Pertanyaan K1-K3 adalah mengenai neraca. Jawaban responden rata-rata memiliki skor 3 dan 4. Responden yang berjumlah 10 orang dapat menjelaskan karakteristik dalam neraca, mulai dari penyusunan neraca, elemen-elemen yang terdapat dalam neraca sampai pada penjelasan mengapa saldo dalam neraca harus berimbang.

Pertanyaan mengenai sub indikator pemecahan masalah yang berada pada K4-K9 membahas bagaimana responden mengatasi kondisi jika saldo dalam neraca tidak seimbang. Selain itu peneliti juga menanyakan mengenai solusi apabila terjadi perubahan pada sistem serta masalah lainnya yang terjadi dalam perusahaan dan berkaitan dengan pencatatan keuangan. Pada K8 dan K9 pertanyaan yang diajukan adalah untuk mengetahui kebiasaan responden dalam memecahkan masalah.

Kolom K4 merupakan hasil wawancara tentang bagaimana jika terdapat selisih antara saldo aktiva dengan hutang dan modal. Seluruh responden dapat menjawab meskipun dalam memberi penjelasan terdapat beberapa responden yang menjawab hanya secara garis besar saja. Pada kolom K5 yaitu mengenai

bagaimana jika terdapat kesalahan catat pada jurnal. Seluruh responden dapat menjawab dan menjelaskan kecuali R1. Responden R1 menyatakan bahwa dalam menyusun laporan keuangan lembaga telah dilengkapi dengan sistem yang sangat memadai, sehingga belum pernah terjadi kesalahan pada jurnal.

Pertanyaan mengenai cara responden melakukan penyesuaian terdapat pada K6. 8 dari 10 responden dapat menjawab dan menjelaskan sedangkan 2 lainnya memiliki penjelasan yang kurang baik, yaitu R3 dan R10. R3 merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan belum memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain sebelumnya, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan responden untuk melakukan pemecahan masalah dalam bekerja. R10 merupakan responden dengan pendidikan non akuntansi, sehingga beliau menyatakan masih merasa bingung untuk melakukan hal-hal yang mendalam dalam pengaplikasian akuntansi, salah satunya yaitu melakukan penyesuaian.

K7 merupakan pertanyaan mengenai kemampuan responden dalam menghadapi sistem yang baru dan peraturan yang baru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden tidak terlalu mempermasalahkan perubahan sistem ataupun adanya peraturan baru. R8 menyatakan bahwa dengan adanya sistem dan peraturan baru, beliau dapat menyesuaikan diri hanya dengan satu kali pengarahan dan modul dasar. Sedangkan R6 menyatakan bahwa untuk memahami sistem dan standar yang baru diperlukan beberapa kali pengarahan, namun terlepas dari semua itu, beliau dapat mengatasinya secara mandiri.

Pada kolom K8 dan K9 pertanyaan yang diajukan adalah apakah dalam bekerja responden masih harus kembali membuka buku, atau lebih sering mendapatkan bantuan dari orang lain. 8 responden menyatakan bahwa dalam bekerja mereka tidak pernah kembali membuka buku dan dapat menyelesaikan permasalahan secara mandiri. R3 menyatakan bahwa untuk memecahkan satu persoalan baru, beliau masih harus kembali mencari solusi lewat buku ataupun internet. Sedangkan R10 menyatakan bahwa beliau memang sangat memerlukan bantuan dari buku-buku ataupun dari orang lain mengingat latar belakang pendidikan beliau adalah non akuntansi.

Pertanyaan K10-K12 berkaitan dengan ketepatan waktu responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada K10, peneliti menanyakan tentang apakah responden selalu menyelesaikan jurnal harian secara tepat waktu. Seluruh responden menyatakan setuju, bahwa dalam melakukan transaksi dan penyusunan jurnal harus selesai pada hari yang sama. R8 dan R6 menyatakan bahwa dalam Lembaga Amil Zakat yang dikelolanya, transaksi dan jurnal harian harus di selesaikan pada hari yang sama karena lembaga yang dikelolanya merupakan lembaga cabang yang harus mengirimkan laporan harian ke kantor pusat.

K11 merupakan pertanyaan mengenai laporan bulanan, sedangkan K12 merupakan pertanyaan mengenai waktu penyelesaian laporan tahunan. R1 menyatakan bahwa lembaga yang ia kelola selalu menyelesaikan laporan tepat waktu, baik laporan yang bersifat harian, bulanan, maupun tahunan karena

didukung oleh sistem yang sangat memadai. Sedangkan R8 menyatakan bahwa Lembaga Amil Zakat yang ia kelola merupakan kantor cabang, sehingga kewajiban pada bagian keuangan hanya sampai pada penyusunan jurnal harian. Untuk menyusun laporan bulanan dan tahunan dilakukan secara konsolidasi oleh kantor pusat yang berada di Bandung.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui kompetensi masing-masing responden, peneliti melakukan klasifikasi pada jumlah skor hasil wawancara menggunakan rumus Jangkauan Interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi dari kompetensi SDM berdasarkan Kemampuan : $5 \times 12 = 60$

Nilai terendah dari kompetensi SDM berdasarkan Kemampuan : $1 \times 12 = 12$

$$JI = \frac{(Data\ terbesar - Data\ terkecil)}{Banyaknya\ kriteria\ jawaban}$$

Jadi batas intervalnya adalah $= \frac{(60-12)}{5} = 10$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Kategori Penilaian Berdasarkan Kemampuan (*Skill*)

Interval	Keterangan
53 - 60	Sangat Kompeten
43 - 52	Kompeten
33 - 42	Cukup Kompeten

Interval	Keterangan
23 - 32	Kurang Kompeten
12- 22	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Hasil Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Kemampuan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13

**Skor Total Kompetensi SDM Berdasarkan Indikator Kemampuan
(Skill)**

No	Responden	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Diperoleh	Keterangan
1	R1	60	41	Cukup Kompeten
2	R2	60	45	Kompeten
3	R3	60	41	Cukup Kompeten
4	R4	60	46	Kompeten
5	R5	60	44	Kompeten
6	R6	60	47	Kompeten
7	R7	60	45	Kompeten
8	R8	60	41	Cukup Kompeten
9	R9	60	44	Kompeten
10	R10	60	44	Kompeten
Jumlah		600	438	Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Sedangkan untuk mengetahui kompetensi SDM bagian keuangan berdasarkan Kemampuan secara menyeluruh dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai tertinggi total : $10 \times 5 \times 12 = 600$

Nilai terendah total : $10 \times 1 \times 12 = 120$

Jadi batas intervalnya adalah $= \frac{(600-120)}{5} = 96$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Kategori Penilaian Berdasarkan Indikator Kemampuan (*Skill*) Secara Keseluruhan

Interval	Keterangan
505 - 600	Sangat Kompeten
409 - 504	Kompeten
313 - 408	Cukup Kompeten
217 - 312	Kurang Kompeten
120- 216	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Skor total yang diperoleh dari hasil wawancara berdasarkan indikator Kemampuan yaitu 438. Kategori penilaian berdasarkan jangkauan interval berada pada klasifikasi kompeten, sehingga dilihat dari kemampuannya, SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang baik.

F. Evaluasi Kompetensi SDM Bagian Keuangan Secara Keseluruhan

Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada 10 Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam bidang akuntansi, seluruh hasil analisis berdasarkan nilai jangkauan interval dari tiap-tiap indikator di rekap dalam tabel berikut :

Tabel 4.15
Pengetahuan Mengenai Akuntansi

No	Resp.	Pendidikan dan Pengetahuan	Pengalaman Kerja	Kemampuan	Kesimpulan
1	R1	Kompeten	Sangat Kompeten	Cukup Kompeten	Kompeten
2	R2	Kompeten	Sangat Kompeten	Kompeten	Sangat Kompeten
3	R3	Kompeten	Kurang Kompeten	Cukup Kompeten	Cukup Kompeten
4	R4	Kompeten	Kompeten	Kompeten	Kompeten
5	R5	Kompeten	Sangat Kompeten	Kompeten	Sangat Kompeten
6	R6	Kompeten	Sangat Kompeten	Kompeten	Sangat Kompeten
7	R7	Kompeten	Sangat Kompeten	Kompeten	Sangat Kompeten
8	R8	Kompeten	Sangat Kompeten	Cukup Kompeten	Kompeten
9	R9	Kompeten	Kompeten	Kompeten	Kompeten
10	R10	Kompeten	Kompeten	Kompeten	Kompeten
Total		Kompeten	Kompeten	Kompeten	Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Pada tabel 4.15 terdapat 4 responden yang memiliki kompetensi sangat baik, yaitu R2, R5, R6 dan R7. Masing-masing responden memiliki latar belakang

pendidikan keuangan dan telah mengikuti beberapa kali diklat/pelatihan baik mengenai akuntansi secara umum maupun pelatihan mengenai akuntansi zakat. Selain itu ke-4 responden tersebut juga memiliki pengalaman kerja dan masa kerja yang panjang di bidang keuangan/akuntansi.

Hasil penilaian pada tiap indikator diatas dapat saling melengkapi antara kekurangan dan kelebihan masing-masing. Sehingga secara keseluruhan, SDM bagian keuangan/akuntansi pada 10 Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang baik.

Untuk mengetahui kompetensi SDM bagian keuangan di 10 LAZ Yogyakarta terkait penerapan PSAK 109 terdapat 26 pertanyaan yang berkaitan dengan kasus tersebut, yaitu pada P3 dan P7-P21 pada indikator pendidikan dan pengetahuan, PP1 pada indikator pengalaman kerja dan K4-K12 pada indikator kompetensi. Peneliti melakukan klasifikasi pada jumlah skor hasil wawancara yang berkaitan dengan PSAK 109 sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} : 5 \times 26 = 130$$

$$\text{Nilai terendah} : 1 \times 26 = 26$$

$$\text{Jadi batas intervalnya adalah} = \frac{(130-26)}{5} = 21$$

Sehingga klasifikasi penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Kategori Penilaian Kompetensi SDM dalam Penerapan PSAK 109

Interval	Keterangan
111 - 130	Sangat Kompeten
90 - 110	Kompeten
69 - 89	Cukup Kompeten
48 - 68	Kurang Kompeten
26- 47	Tidak Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Hasil Kompetensi Sumber Daya Manusia bagian keuangan pada 10 Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penerapan PSAK nomor 109 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Skor Total Kompetensi SDM dalam Penerapan PSAK 109

No	Responden	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Diperoleh	Keterangan
1	R1	130	96	Kompeten
2	R2	130	104	Kompeten
3	R3	130	90	Kompeten
4	R4	130	103	Kompeten
5	R5	130	103	Kompeten
6	R6	130	101	Kompeten
7	R7	130	103	Kompeten
8	R8	130	99	Kompeten
9	R9	130	97	Kompeten
10	R10	130	96	Kompeten
Kesimpulan Total				Kompeten

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas, skor terendah terdapat pada R3, yaitu responden dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun dan baru 1 kali mengikuti diklat mengenai akuntansi zakat. dapat disimpulkan bahwa SDM bagian keuangan/akuntansi pada 10 Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang baik dalam menerapkan PSAK nomor 109.

G. Pembahasan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi SDM bagian akuntansi/keuangan pada 10 Lembaga Amil Zakat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari data yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM bagian keuangan/akuntansi di Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden dari latar belakang pendidikan akuntansi yang disertai masa kerja tinggi memiliki kompetensi yang sangat baik. Selain itu, responden juga sering mengikuti diklat dan pelatihan terkait akuntansi, baik akuntansi secara umum maupun akuntansi zakat. Sebaliknya, pengalaman kerja rendah serta kurang berpartisipasi dalam diklat atau pelatihan membuat salah satu responden memiliki kompetensi yang pas-pasan. Minimnya pengalaman kerja membuat

responden ragu dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan berbagai masalah dalam bidang keuangan.

Pada tabel 4.15 menampilkan hasil klasifikasi kompetensi berdasarkan indikator pendidikan dan pengetahuan, pengalaman kerja dan kemampuan. Hasil klasifikasi berdasarkan masing-masing indikator menyatakan bahwa SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki kompetensi yang cukup baik.

Pada kolom kesimpulan, perbandingan antara responden yang berada pada kategori cukup kompeten, kompeten dan sangat kompeten adalah 1 : 5 : 4. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik.

2. Kompetensi SDM bagian keuangan/akuntansi dalam menerapkan PSAK 109 pada Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta

Dalam penelitian terdapat satu responden yang tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan hanya satu kali mengikuti diklat terkait PSAK 109. Namun dalam perjalanannya, responden tersebut memiliki kompetensi yang cukup baik dalam menerapkan akuntansi zakat yang sesuai dengan PSAK 109. Hal ini disebabkan karena niat yang kuat dalam diri responden agar dapat membenahi sistem keuangan dalam yayasan yang

dikelolanya serta untuk memajukan yayasan tersebut menjadi lembaga zakat yang akuntabel.

Tabel 4.17 menunjukkan skor total tiap responden dari 26 pertanyaan yang berkaitan dengan akuntansi zakat dan PSAK 109. Berdasarkan total skor yang diperoleh, 10 responden berada dalam kategori kompeten. Artinya bahwa SDM bagian keuangan di 10 Lembaga Amil Zakat Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerapkan serta memahami akuntansi zakat berdasarkan PSAK 109.