

## KINERJA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL DALAM PENGELOLAAN ZAKAT DI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

*Fenny Mayulu<sup>1</sup>*  
*BurhanNiode<sup>2</sup>*  
*Ismail Rachman<sup>3</sup>*

### Abstrak

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi. Zakat berasal dari bentuk kata yang berarti suci, baik, berkah, tumbuh dan berkembang. Dalam kitab-kitab hukum Islam perkataan zakat diartikan dengan suci, tumbuh dan berkembang serta berkah. Dan jika pengertian ini dihubungkan dengan harta, maka menurut ajaran Islam, harta yang di zakati itu akan tumbuh dan berkembang, bertambah karena suci dan berkah (membawa kebaikan bagi hidup dan kehidupan yang punya harta). Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen. Secara etimologi istilah pengelolaan berasal dari kata kelolah (to manage) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

**Kata Kunci : Kinerja, Zakat, Pengelolaan.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

## Pendahuluan

Pengelolaan zakat di Indonesia sebelum tahun 90-an memiliki beberapa ciri khas, seperti diberikan langsung oleh muzakki. Jika melalui amil zakat hanya terbatas pada zakat fitrah dan zakat yang diberikan pada umumnya hanya bersifat konsumtif untuk keperluan sesaat. Jenis zakat hanya terbatas pada harta-harta yang secara eksplisit dikemukakan secara rinci dalam Al-Qur'an maupun Hadits Nabi.

Dalam pemberdayaannya, zakat tidak hanya dapat dimanfaatkan untuk hal-hal yang bersifat konsumtif, tetapi juga untuk sesuatu yang bersifat produktif. Dengan pemanfaatan zakat untuk kegiatan yang produktif akan memberikan income (pemasukan) bagi para penerima zakat dalam kelangsungan hidupnya. Para penerima zakat akan terbantu untuk mendapatkan lapangan pekerjaan yang akan meningkatkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan selanjutnya berdampak bagi kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Menunaikan zakat adalah kewajiban umat Islam yang mampu dan pengumpulan zakat merupakan sumber dana yang potensial sebagai salah satu upaya mengurangi angka kemiskinan, selanjutnya pengelolaan zakat perlu terus ditingkatkan agar pelaksanaannya lebih berhasil guna dan berdaya guna serta dapat dikembangkan, sehingga dalam rangka perlindungan, pembinaan dan pelayanan muzakki, mustahik dan amil zakat, perlu adanya ketentuan yang mengatur pengelolaan zakat. Pengelola zakat ini akan optimal apabila dapat dilakukan secara bersama-sama antara pemerintah, masyarakat dan lembaga pengelola zakat.

Jika sebelumnya pengelola zakat masih

bersifat terbatas, tradisional dan individu, namun kemudian pengelolaan zakat memasuki era baru. Unsur-unsur profesionalisme dan manajemen modern mulai diterapkan. Salah satu indikatornya adalah bermunculannya badan-badan dan lembaga-lembaga amil zakat baru yang menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang berbeda dengan yang sebelumnya.

Dukungan pemerintah terhadap keberadaan dan peran organisasi pengelolaan zakat semakin besar ini ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat untuk sekarang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan hukum dalam masyarakat, sehingga perlu diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Lembaga pengelola zakat pada hakekatnya termasuk lembaga publik karena mengelola dana publik, sudah menjadi kewajiban bagi lembaga publik untuk mempertanggung jawabkan dana-dana dikelolanya kepada publik secara transparan. Maka setiap lembaga pengelola zakat dituntut dapat menjadi *trustable institution* (Nana, 2010).

Adapun pengelolaan zakat di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan telah diatur dalam Keputusan Bupati Bolaang Mongondow Selatan Nomor 349 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Periode Tahun 2017 – 2020.

Badan amil Zakat Nasional ini berperan dalam memberdayakan zakat dan menegakkan salah satu rukun islam pada masyarakat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sehingga

pengelolaan zakat pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten BOLSEL bisa berjalan.

## Tinjauan Pustaka

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi.

Menurut Pasolong (2010: 175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Konsep kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan melihat kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari.

Pengertian Kinerja Menurut Fahmi (2013: 127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, sedangkan menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis suatu organisasi. Menurut Wibowo (2008: 7), kinerja berasal dari pengertian performance, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2008: 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bernardin dan Russel (Ruky, 2002: 15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period". Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu, dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang

tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu, dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai oleh suatu organisasi berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Creswell penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial.

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana Kinerja Badan Amil Zakat Nasional dalam Pengelolaan Zakat Di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan menggunakan teori Dwiyanto (Pasolong, 2014: 178-179) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yang meliputi Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas.

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini yaitu:

1. Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan (1 orang)
2. Staf Administrasi/Operasional Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan (2 Orang).

3. Muzakki/ASN Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan (5 Orang).
4. Mustahiq/Masyarakat (2 Orang).

## Hasil Penelitian

BAZNAS menjalankan empat fungsi, yaitu:

1. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
2. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
3. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; dan
4. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan diharapkan bisa memaksimalkan potensi zakat yang ada dan didayagunakan sesuai dengan ketentuan yang ada di Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 yang menjelaskan tentang pengelolaan zakat. Harta zakat tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang ada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan khususnya umat islam.

Pengelolaan Zakat BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BAZNAS sebagai pengelola zakat serta sebagai lembaga yang dibentuk oleh pemerintah tentu dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai ketentuan perundang-undangan. Untuk menjalankan pengelolaan tersebut, baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengoordinasian dalam pengumpulan hingga pendistribusian dan pendayagunaan zakat, harus sesuai dengan asas pengelolaan zakat

sebagaimana tercantum dalam pasal 2 Undang- Undang Nomor 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Berikut implementasi asas pengelolaan zakat di BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

## 1. Syariat Islam

Dalam mengumpulkan zakat, para amil zakat BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menerapkannya dengan berusaha mencari muzakki yang telah memenuhi syarat-syarat untuk berzakat yaitu Muslim, baligh atau dewasa, dan berakal sehat. Sebelum menerima harta dari muzakki, amil zakat BAZNAS

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memastikan bahwa muzakki telah berniat untuk memberikan harta zakatnya, hal tersebut diiringi dengan kepemilikan harta yang dimiliki sendiri oleh muzakki serta harta yang dinilai memiliki potensi untuk dikembangkan. Lalu, BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menyalurkan harta tersebut kepada yang berhak menerima (asnaf zakat). Seluruh proses tersebut dilaksanakan sebagai bentuk memenuhi rukun pelaksanaan zakat.

## Kesimpulan

1. Kinerja BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan masih perlu ditingkatkan lagi, melihat ada beberapa program kerja yang belum dapat dijalankan sepenuhnya. Dari segi fisik BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan terlihat belum memadai, sebab Kantor dari BAZNAS itu sendiri masih dalam bentuk rumah yang dikontrakkan. Padahal dana yang tercantum dalam Rkat dari BAZNAS cukup besar, namun belum dapat dikelola dengan baik. Fasilitas juga dapat menunjang kinerja.

2. Kemudian dalam pelaksanaan program kerja, sosialisasi dari BAZNAS belum sepenuhnya dijalankan, yang kemudian akan berdampak pada kesadaran masyarakat akan pentingnya membayar zakat. Hal ini disebabkan masih kurangnya tenaga kerja yang ada di BAZNAS juga kendaraan operasional untuk menjangkau wilayah-wilayah yang ada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan untuk diadakan sosialisasi.
3. Dalam hal administrasi di BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Menurut penulis masih kurang, sebab pada dasarnya yang menjadi tugas dan fungsi dalam memberikan dukungan teknis dan administrative merupakan bagian dari adanya Sekretariat. Namun pada nyatanya BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan belum adanya tenaga yang mengelola di bidang Sekretariat tersebut. Padahal sudah jelas dalam Peraturan Menteri Agama tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Badan Amil Zakat Nasional.
4. Adapun hal terpenting yang penulis dapatkan dari hasil penelitian, bahwa peran serta pimpinan yang masih belum maksimal dalam menjalankan operasional BAZNAS. Hal ini membuat pengurus lambat bergerak karena menunggu keputusan dari pimpinan.

## Saran

1. Dalam pelaksanaan program kerja BAZNAS, SDM (Sumber Daya Manusia) harus terampil dan berkompeten dalam bidangnya, agar pengelolaan zakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Adapun

Fasilitas dan peralatan sebagai penunjang di

Kantor BAZNAS harus ditambah agar dapat memenuhi kebutuhan dalam mengelola zakat di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

2. Menumbuhkan kesadaran kepada masyarakat akan pentingnya berzakat, dan memberikan kepercayaan bahwa BAZNAS merupakan satu-satunya lembaga yang mempunyai integritas tinggi dalam mengelola dana zakat dengan cara bersosialisasi.
3. Membentuk Sekretariat BAZNAS, Mengupdate segala kegiatan BAZNAS dimedia social agar masyarakat bisa mengenal BAZNAS lebih dekat dan hal ini juga menjadi salah satu pertanggung jawaban untuk dana zakat yang telah diberikan muzaki
4. BAZNAS Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan perlu meningkatkan kinerja pimpinan guna memaksimalkan kinerja lembaga BAZNAS

## DAFTAR PUSTAKA

- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Bastian Indra (Fahmi, 2013: 128). Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta
- Armstrong dan Baron (Wibowo, 2011:100)
- Undang-Undang Nomor 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat
- Keputusan Bupati Bolaang Mongondow Selatan Nomor 349 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Periode Tahun 2017 – 2020
- Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Selatan Noomor 115 Tahun 2017 Tentang Mekanisme Pemungutan dan Penyaluran Zakat Profesi.