DAMPAK IMPLEMENTASI ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

The Impact of The Implementation of Islamic Work Ethics on The Work Performance Among The Employees at Tithe Institution of Dompet Dhuafa Yogyakarta

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari
Program Studi Ekonomi Islam

Oleh:
ANNISSA NURHANIFAH HARIYADI
14423227

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018

Yogyakarta, 27 Sya'ban 1439 H
13 Mei 2018 M

NOTA DINAS

Hal : **Skripsi**

Kepada : Yth. **Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam**
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 115/Dek/60/DAS/FIAI/I/2018 tanggal 12 Januari 2018 atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Annissa Nurhanifah Hariyadi

Nomor Mahasiswa : 14423227

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Program Studi/Konsentrasi: Ekonomi Islam/Keuangan Publik Islam

Tahun Akademik : 2017/2018

Judul Skripsi : DAMPAK IMPLEMENTASI ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut di atas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi dimaksud.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing

Dr. Rahmani Timorita Y., M. Ag

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail:fiai@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari	:	Selasa
Tanggal	:	5 Juni 2018
Judul Skripsi	:	Dampak Implementasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta
Disusun oleh	:	ANNISSA NURHANIFAH HARIYADI
Nomor Mahasiswa	:	14423227

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua	: H. Nur Kholis, S.Ag, M.Sh.Ec.	(.....)
Penguji I	: Junaidi Safitri, SEI, MEI	(.....)
Penguji II	: Fajar Fandi Atmaja, Lc., M.S.I.	(.....)
Pembimbing	: Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag	(.....)

Yogyakarta, 7 Juni 2018
Dekan,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA ★ YOGYAKARTA ★ FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

LEMBAR PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Annissa Nurhanifah Hariyadi
NIM	: 14423227
Program Studi	: Ekonomi Islam
Fakultas	: Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi	: Dampak Implementasi Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggugjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 13 Mei 2018

Annissa Nurhanifah Hariyadi

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa	: Annissa Nurhanifah Hariyadi
NIM	: 14423227
Judul Skripsi	: Dampak Implementasi Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 13 Mei 2018

Dr. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT atas nikmat dan kasih yang telah Diberikan. Kita berlindung kepada Allah SWT dari kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Shalawat serta salam semoga tercurah pada junjungan dan suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya dan sahabat. Aamiin.

Skripsi ini merupakan persembahan kecil dari **Annissa Nurhanifah Hariyadi**, putri dari Bapak **Hariyadi** dan Ibu **Nurul Chomariyah** yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan motivasi. Terima kasih telah mengajarkan arti sabar dan tawakal kepada Allah SWT. Meskipun skripsi ini tidak sebanding dengan pengorbanan Bapak, Ibu selama ini.

Untuk Adek **Inayah Khoirunnissa Hariyadi**, terima kasih sudah menjadi motivasi Mbak untuk terus bertawakal kepada Allah SWT. Terima kasih atas doa selama ini ya Hafidzahku. Insyaallah kamu lebih hebat daripada Mbak.

Kepada para Guru yang telah mendidik Nisa, dari kecil hingga saat ini, terima kasih atas ilmu yang diberikan. Semoga pahala atas ilmu yang diberikan akan terus mengalir hingga menjadi amal jariyah yang tidak pernah terputus.

Sahabat-sahabat Nisa yang sudah mendukung, memotivasi untuk selalu semangat dan tidak pernah putus asa dari prasangka baik kepada Allah SWT.

MOTTO

"(*Khoirunnas anfa'uhum linnas)* Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain".

(HR. Thabrani dan Daruquthni)

ABSTRAK

DAMPAK IMPLEMENTASI ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Annissa Nurhanifah Hariyadi

14423227

Etika kerja Islam dinilai sebagai sesuatu yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja. Lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta yang sudah berpengalaman selama 11 tahun seharusnya menjunjung tinggi etika kerja Islam. Program yang kompleks menuntut karyawan Dompet Dhuafa untuk dapat memegang kepercayaan donatur dalam memberikan manfaat kepada mustahiq. Namun pada *survey* pertama yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa hal yang bertentangan dengan nilai-nilai etika kerja Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak implementasi etika kerja Islam terhadap kinerja pada karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta. Desain penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui *survey*, wawancara dan studi pustaka. Untuk mengetahui dampak implementasi etika kerja Islam di Dompet Dhuafa Yogyakarta, penulis menggunakan 7 (tujuh) indikator sebagai penilaian. Indikator tersebut diantaranya adalah niat dalam bekerja, amanah, jenis pekerjaan Islami, hasil dalam bekerja, keadilan, kerjasama, dan bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan atau pendapatan. Sebagai lembaga yang bergerak di dalam koridor keislaman, Dompet Dhuafa Yogyakarta mempunyai budaya keislaman yang dapat menjadi motivasi untuk para karyawannya. Dengan adanya implementasi etika kerja Islam yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta, karyawan yang tadinya tidak mempunyai dasar etika kerja Islam yang kuat akan bertambah semangatnya untuk bekerja dan menganggapnya sebagai ibadah. Dibuktikan dengan data perkembangan penghimpunan dana terus meningkat dan pendistribusian dana yang adil dan merata.

Kata Kunci: ***Dampak Implementasi Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan, Lembaga Amil Zakat.***

ABSTRACT

THE IMPACT OF THE IMPLEMENTATION OF ISLAMIC WORK ETHICS ON THE WORK PERFORMANCE AMONG THE EMPLOYEES AT TITHE INSTITUTION OF DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Annissa Nurhanifah Hariyadi

14423227

Islamic work ethics is viewed as something that can strengthen and weaken the work performance. The tithe institution of Dompet Dhuafa that has been experienced for 11 years should uphold the Islamic work ethics. The complex program obliges the employees of Dompet Dhuafa to be able to keep the trust from the donators in giving benefit to Mustahiq. However, in the first survey done by the researcher, it has found some points that are contradicting to the Islamic work ethics values. The aim of this research is to observe the impact of the implementation of Islamic work ethic on the performance of the employees in Tithe Institution of Dompet Dhuafa Yogyakarta. The design of this research is descriptive qualitative with the technique in collecting data through survey, interview and literature study. To observe the impact of the implementation of Islamic work ethics in Dompet Dhuafa Yogyakarta, the researcher used 7 (seven) indicators as the assessment. Those indicators include intention in working, mandate, type of Islamic work, work output, justice, cooperation and working as the only one source of ownership and income. As an institution working in Islamic corridor, Dompet Dhuafa Yogyakarta has an Islamic culture that can motivate its employees. With the implementation of Islamic work ethics applied by Tithe Institution of Dompet Dhuafa Yogyakarta, the employees that previously had no any strong Islamic work ethics would have more spirit to work and view this as worship. It is proven with data in the development of fund raising that has been increasing and fair and even fund distribution.

Keywords: ***The Impact of Implementation of Islamic Work Ethics, Employee Work Performance, Tithe Institution***

TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 Th. 1987
Nomor: 0543b/U/1987

Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984.Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang meru-pakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selan-jutnmya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2)

Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tangal 10 Maret 1986 pada semi nar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasamya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelekturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pemah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun de ngan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar "satu fonem satu lambang".
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ى	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal TunggalVokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan. huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
...يْ ـَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
...وْ ـَ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتبَ- kataba

فعَلَ- fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...ىَ ـَ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...ىِ	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
...وُ	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ- qāla قِيلَ - qĩla

رَمىَ- ramā يقَوْلُ - yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbu"ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah 't'.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbu"ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الأَطْفاَ	- raudah al-atfāl
	- raudatul atfāl
المَدِيْنةَ المُنوَّرَةٌ	- al-Madīnah al-Munawwarah
	- al-Madīnatul-Munawwarah
طَلْحَةْ	- talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّ نَا- rabbanā	الحَجّ- al-hajj
نَ زَلَ- nazzala	نٌ عُمَ- nu''ima
البرِّ- al-birr	

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik dikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرجُلُ- ar-rajulu	القلَمُ- al-qalamu
السيِّ دُ- as-sayyidu	البدِيْعُ- al-badĭ'u
الشمْسُ- as-syamsu	الجَلاَ- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, is dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تأخُذُوْنَ- ta'khużūna	إ َّ نِ- inna
النَّ وْءُ- an-nau'	أمِرْتُ- umirtu
شَيْئٌ- syai'un	أكَلَ- akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata ter-tentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإ َّ نِ اللهَ لَهُوَ خَيْرُ الرازِقِينَ	Wa innallāha lahuwa khair arrāziqĭn Wa innallāha lahuwa khairrāziqĭn
وَأوْفوُا الْكَيْلَ وَالْمِيْزَانَ	Wa auf al-kaila wa-almĭzān Wa auf al-kaila wal mĭzān
إبِرَاهِيْمُ الْخَلِيلِ	Ibrāhĭm al-Khalĭl Ibrāhĭmul-Khalĭl
بسمِ اللهِ مَجْرَاهاَ وَمُرْسَاها	Bismillāhi majrehā wa mursahā
وَ ِ عَلَىَ النَّ اسِ حِ ُّ ج الْبَيَتِ مَنِ اسْتطَاَعَ إلِيْهِ سَبيِلا	Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabĭla Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabĭlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلاَّ رَسُوْلٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِى بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallażĭ bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِى أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْاٰنُ	Syahru Ramadān al-lażĭ unzila fĭh al- Qur'ānu Syahru Ramadān al-lażĭ unzila fĭhil Qur'ānu
وَلَقَدْ رَاٰهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِيْنِ	Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubĭn Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubĭn
اَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ	Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamĭn Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamĭn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau har-kat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللهِ وَفَتْحٌ قَرِيْبٌ	Nasrun minallāhi wa fathun qarĭb
لِلّٰهِ الْأَمْرُ جَمِيْعًا	Lillāhi al-amru jamĭ'an Lillāhil-amru jamĭ'an
وَاللهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيْمٌ	Wallāha bikulli syai'in 'alĭm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb.

اَلْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِيْ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيْرًا بَصِيْرًا، تَبَارَكَ الَّذِيْ جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوْجًا وَجَعَلَ فِيْهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيْرًا. أَشْهَدُ اَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللهُ وأَشْهَدُ اَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وُرَسُوْلُهُ الَّذِيْ بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيْرًا وَنَذِيْرًا، وَدَاعِيًا إِلَى الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيْرًا. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيْمًا كَثِيْرًا. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Mengetahui dan Maha Melihat hamba-hambanya, Maha suci Allah, Dia-lah yang menciptakan bintang-bintang di langit, dan dijadikan padanya penerang dan Bulan yang bercahaya. Aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT dan bahwa Muhammad SAW adalah hamba-Nya dan Rasul-Nya, yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin-nya, dan cahaya penerang bagi umatnya. Ya Allah, curahkan sholawat dan salam bagi-nya dan keluarganya, yaitu doa dan keselamatan yang berlimpah.

Sebagai sebagian dari pesyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, Maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :

"DAMPAK IMPLEMENTASI ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA"

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan baik materiil maupun non-materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah saya sebagai penulis skripsi ini menghaturkan rasa terimakasih kepada :

Pada kesempatan ini peneliti ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. M. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Yulianti, M. Ag, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia dan selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu kepada penulis dalam rangka membimbing penyelesaian penelitian ini.
4. Mbak Meuthia, Mas Bambang, Pak Bilal, Mbak Nita, Mbak Renny, Mas Yus, Mas Nur, Mas Imam, Mbak Sasya, Mas Eko, Mbak Hannie, Mas Radit dan Pak Andri dari pihak Dompet Dhuafa yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti di Dompet Dhuafa Yogyakarta.
5. Bapak, Ibu, Adek, Pakde, Simbah, Uti, Kakung dan keluarga yang ada di Ponorogo yang sudah memberikan motivasi dan do'a sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Salim, Lisna, Aini, Hesty, Akmal, Intan, Rati dan temen-temen kkn PW-17 yang lain, Kakak Tita, Palma, Mbak Prima, Bu Kos, Putri, Atam, Retno yang telah memberikan saya dukungan dan semangat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2014 dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu berkat doa dan dukungannya sekali lagi terimakasih.

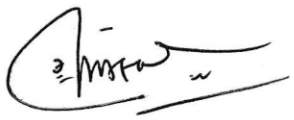
Selayaknya manusia yang jauh dari kesempurnan, penulis pun menyadari jika baik penulisan skripsi ini ataupun selama proses pembelajaran di kampus tercinta ini mungkin belum sesempurna harapan pihak terkait, teman-teman, ataupun masyarakat, tetapi apapun yang menjadi hasilnya, inilah hal yang paling optimal yang bisa penulis persembahkan guna menjadi generasi penerus bangsa sesuai yang diharapkan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat

diharapkan untuk perbaikan yang akan datang. Akhir kata, semoga apa yang sudah penulis berikan dapat menjadi manfaat yang sangat berarti untuk seluruh pihak. Aamiin Ya Rabb.

Billahitaufiq Walhidayah
Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Mei 2018

Penulis



Annissa Nurhanifah Hariyadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
NOTA DINAS ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN iv
REKOMENDASI PEMBIMBING v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
PEDOMAN TRANSLITERASI x
KATA PENGANTAR xviii
DAFTAR ISI xxi
DAFTAR TABEL xxiv
DAFTAR GAMBAR xxv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 3
C. Tujuan Penelitian 3
D. Manfaat Penelitian 4
E. Sistematika Penulisan 5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 6
A. Telaah Pustaka 6
B. Landasan Teori 15
1. Dampak 15
1.1 Pengertian Dampak 15
2. Implementasi 16
2.1 Pengertian Implementasi 16
3. Etika Kerja dalam Islam
3.1 Pengertian Etika Kerja Islam 16

3.2 Dasar Etika Kerja Islam....16
3.3 Macam-macam Etika Kerja Islam....17
4. Kinerja Karyawan....24
4.1 Pengertian Kinerja Karyawan....24
4.2 Dasar Kinerja Karyawan....25
5. Kinerja Karyawan Lembaga Zakat....26
5.1 Pengertian Kinerja Karyawan Lembaga Zakat....26
6. Organisasi Pengelola Zakat....27
6.1 Badan Amil Zakat Nasional....27
6.2 Lembaga Amil Zakat....28
C. Kerangka Berfikir....29
BAB III METODE PENELITIAN....30
A. Desain Penelitian....30
B. Lokasi Penelitian....30
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian....30
D. Subjek Penelitian....31
E. Obyek Penelitian....31
F. Informan Penelitian....31
G. Sumber Data....31
H. Teknik Pengumpulan Data....32
I. Instrumen Penelitian....32
J. Teknik Analisis Data....34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....36
A. Gambaran Umum LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta....36
1. Sejarah Berdirinya LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta....36
2. Struktur Organisasi LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta....37
3. Visi dan Misi LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta....38
4. Tujuan LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta....39
5. Program Dompet Dhuafa Yogyakarta....40
B. Implementasi Etika Kerja Islam di Dompet Dhuafa Yogyakarta....43
1. Niat dalam Bekerja....44

2. Amanah 44
3. Jenis Pekerjaan Islami 45
4. Hasil dalam Bekerja 46
5. Keadilan 47
6. Kerjasama.....48
7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber pendapatan atau kepemilikan 49
C. Dampak Implementasi Etika Kerja Islam pada Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta Terhadap Kinerja Karyawan.....50
BAB V PENUTUP.....63
A. Kesimpulan 63
B. Saran 63
DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN 68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 10

Tabel 2.2 Prosentase Arti Amanah.....20

Tabel 2.3 Bentuk Aturan yang Sesuai dengan Etika Kerja Islam 24

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian 32

Tabel 4.1 Aturan Etika Kerja Islam di LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta 44

Tabel 4.2 Perkembangan Hasil Kerja Karyawan Penghimpun Dana 52

Tabel 4.3 Data Kabupaten di Wilayah DI Yogyakarta 54

Tabel 4.4 Penyaluran Dana Untuk Pendayagunaan Program 58

Tabel 4.5 Sasaran Penerima Bantuan Dompet Dhuafa Yogyakarta 59

Tabel 4.6 Dampak Implementasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....29

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta.....37

Gambar 4.2 Grafik Distribusi Penerima Manfaat Per Wilayah Tahun 2015-2016....55

Gambar 4.3 Grafik Distribusi Penerima Manfaat Per Wilayah Tahun 2017-2018....55

Gambar 4.4 Diagram Penerima Manfaat 60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Lembaga Zakat, pekerja atau karyawan adalah pelaku yang menjadi faktor penentu dalam menciptakan suatu lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan lain ataupun donatur pada lembaga zakat tersebut. Menurut Caplow Karyawan merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan, maka dari itu diperlukan pengendalian dalam bekerja bagi setiap karyawan sebagai bekal untuk menciptakan lingkungan yang baik di perusahaan tersebut, setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungannya (Fitria, 2003, p. 15). Lingkungan yang baik pada suatu organisasi ditentukan oleh etika individu masing-masing. Etika individu diartikan sebagai prinsip-prinsip tingkah laku yang mengatur seorang individu atau sebuah kelompok (Dessler, 2016, p. 554). Etika individu bisa dilihat dari munculnya sebuah konflik dalam organisasi tersebut.

Konflik memang sesuatu yang tidak dapat dihindari namun Islam mengajarkan tentang akhlak dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam bekerja. Berbagai bentuk tantangan atau konflik yang kemungkinan dihadapi oleh para karyawan dapat menimbulkan emosi, jika tidak dikontrol emosi tersebut akan menjadi stres. Stres ini yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja (Handoko, 2001, p. 202). Pada ketentuan ajaran Islam, stres dapat dicegah maupun diobati melalui amalan-amalan peneguhan iman seperti ibadah shalat, dzikir, doa, membaca al-Qur'an, puasa, berzakat, dan wisata religi untuk mengagumi ciptaan Allah SWT. Secara garis besar, agama dianggap sebagai salah satu sumber moralitas dan etika. Menurut Uygur Agama dinilai sebagai Mekanisme kontrol atas bisnis (Uygur, 2009, p. 218). Sehingga etika kerja Islam disini sebagai sesuatu yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja.

Saat ini organisasi pengelola zakat terbagi menjadi dua, yaitu badan amil zakat nasional dan lembaga amil zakat yang dimana masing-masing mempunyai karakteristik berbeda, baik dalam segi perekrutan dalam bekerja, *training*, dan peraturan dalam bekerja. Kegiatan penghimpunan dana pada lembaga amil zakat lebih menantang karena sebagai organisasi *non profit* harus mempunyai strategi untuk menarik hati donatur.

Lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta yang sudah berpengalaman selama 11 tahun seharusnya menjunjung tinggi etika kerja Islam. Namun pada *survey* pertama yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa hal yang bertentangan dengan nilai-nilai etika kerja Islam, diantaranya adalah terdapat karyawan tidak tepat waktu pada jam kedatangan. Pada keterangan jam kerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta menyebutkan bahwa jam kerja adalah jam 08.00 WIB -17.00 WIB namun, pada jam 08.00 WIB tidak semua karyawan tepat waktu sudah berada di kantor.

Padahal dalam ajaran Islam perilaku disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap muslim, terdapat *hadist* Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam, Beliau bersabda yang artinya: Dari ‘Abdullah bin Mas’uud radliyallaahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah bertanya kepada Nabi shallallaahu ‘alaihi wa sallam tentang amal apakah yang paling dicintai oleh Allah. Beliau shallallaahu ‘alaihi wa sallam menjawab: “Shalat pada waktunya”. Ibnu Mas’uud berkata : lalu apa? Beliau menjawab: Berbuat baik kepada kedua orang tua. Ibnu Mas’uud berkata: lalu apa? Beliau menjawab : Jihad di jalan Allah. (Mutafaqun’alaihi HR.Bukhari No.7534 dan Muslim: 85). (An-Nawawi, 2011, p. 513).

Selain itu, tidak terfokusnya pekerjaan karyawan akibatnya satu karyawan mendapat pekerjaan lebih dari satu. Sedangkan Syaikh Abdurrahman As-Sa’di dalam kitab *Al-Qawaidul Hisan*, kaidah 41 dalam Majalah As-Sunnah, No. 10 Thn XV Rabi’ul Awwal 1433 H /Februari 2012 M., memberikan kiat penting yaitu; untuk meraih hasil yang maksimal, kita harus fokus pada pekerjaan yang sedang dihadapi saat itu, sebagaimana perkataan beliau yang mengatakan bahwa jika seseorang sibuk dengan

pekerjaan yang merupakan pekerjaannya saat itu, dia fokus padanya lahir-batin, maka dia akan meraih sukses dan pekerjaan itu akan bisa selesai dengan baik. Namun, jika saat itu dia melirik atau jiwanya mengiginkan pekerjaan lain yang belum waktunya, maka semangatnya akan berkurang dan konsentrasinya buyar. Sehingga perhatiannya pada pekerjaan lain akan mengurangi kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mengurangi konsentrasi. Yang pada gilirannya, pada saat pekerjaan yang diinginkannya itu datang, justru semangatnya melemah. Bahkan terkadang, pekerjaan berikutnya sangat bergantung pada pekerjaan yang pertama. Sehingga jika yang pertama kurang maksimal atau gagal, berarti dia akan kehilangan keduanya. Berbeda dengan orang yang berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaannya saat itu. Ketika waktu pekerjaan berikutnya tiba, dia sudah siap, semangat dan menyambutnya dengan antusias. Sehingga pekerjaan pertamanya menjadi pendukung bagi pekerjaan berikutnya.

Sesuai uraian diatas, maka penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul **"Dampak Implementasi Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu bagaimana dampak implementasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak implementasi etika kerja Islam terhadap kinerja pada karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi atas dua aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis dimaksudkan agar hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah bahan bacan terkait dengan bidang kajian. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah kajian ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan keuangan publik Islam khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   a. Untuk memberikan gambaran bagi pihak perusahaan khususnya pada pihak internal dan eksternal Lembaga Amil Zakat terhadap perkembangan lembaga yang berkaitan dengan masalah strategi manajemen sumber daya manusia dengan etika kerja Islam yang menjadi acuan pengambilan keputusan dalam mengatur manajemen yang baik.

   b. Untuk menambah wawasan penulis dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu keuangan publik Islam, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian dan menjadikan penelitian ini lebih terarah dan sistematis, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, pada Bab I berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi etika kerja islam. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

Pada Bab II ini berisikan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori tentang penelitian ini dan juga terdapat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga akan menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti.

Pada Bab III berisikan deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya bab ini akan berisikan desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, obyek penelitian, penentuan populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis kualitatif yang akan digunakan.

Pada Bab IV akan membahas hasil peneltian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam.

Sedangkan Bab V memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan berkaitan dengan etika kerja Islam antara lain:

Pertama, Yousef (2000) pada penelitiannya yang berjudul *The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity - A study in an Islamic country setting*, mengatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara etos kerja dan peran Islam. Penelitian ini menggunakan sampel 397 karyawan di berbagai perusahaan manufaktur dan organisasi layanan atau jasa di negara Islam, Uni Emirat Arab. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Etika kerja Islami memediasi hubungan antara lokus kontrol dan ambiguitas peran, dan individu dengan lokus kontrol internal (internal) memiliki dukungan kuat terhadap etika kerja Islam. Juga Etika kerja Islam berkorelasi dengan ambiguitas peran.

Kedua, Fitria (2003) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening mengatakan bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial, bahwa bekerja merupakan kebutuhan sekaligus sebagai sebuah keinginan, oleh karena itu jika perkembangan pribadi dan hubungan sosial baik maka itu semua akan berpengaruh pada *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*. Jika Etika kerja Islamnya kuat maka akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Sehingga akan lebih bisa menerima perubahan dalam organisasinya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Mar'ati (2006) dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional (Studi Empiris pada Perbankan Syariah dan Bank Konvensional dengan Unit Usaha Syariah di Jawa Tengah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika

kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) ditemukan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap pada perubahan organizational (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini kemungkinan disebabkan karena sampel penelitian yang digunakan, dilihat dari faktor usia sebagian besar (59%) berusia diatas 30 tahun dan dilihat dari kedudukannya sebagian besar (56,6%) berkedudukan sebagai kepala bagian. Jadi kemungkinan besar mereka kurang mempunyai keinginan mencoba hal-hal yang baru atau menolak adanya perubahan organisasional. Kedua, Keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) ditemukan memediasi pengaruh antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) dan sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) akan berpengaruh lebih kuat terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) jika dimediasi oleh keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*). Ketiga, Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment-OC*) ditemukan memediasi pengaruh antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) dan sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) akan berpengaruh lebih kuat terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) jika dimediasi oleh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment-OC*).

Keempat, Januarti & Bunyaanudin (2006) melakukan penelitian tentang Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Penelitian ini mengatakan bahwa Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Kelima, Moayedi (2009) melakukan penelitian dengan judul *Islamic work ethic and Muslim religious beliefs impact on organizational commitment in the workplace*. Dilatar belakangi oleh negara Amerika Serikat yang Islam tumbuh dan berkembang sampai menjadi agama terbesar ketiga, Dewan Hubungan Amerika-Islam (2006) menyimpulkan 58% Muslim memiliki gelar sarjana, yang lebih dari dua kali lipat persentase nasional di tahun 2006. Periset di Amerika Serikat tidak mengetahui besarnya hubungan antara etika kerja, keyakinan agama, dan komitmen organisasi umat Islam di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat hubungan apa yang ada di antara etos kerja dan kepercayaan agama umat Islam di Amerika Serikat dan komitmen organisasional untuk pekerjaan mereka. Hasil dari penelitian ini adalah ada korelasi signifikan secara statistik antara etos kerja Islam dan komitmen organisasi di antara pekerja Muslim di Amerika Serikat.

Keenam, Ridwan (2013) meneliti tentang Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah keberadaan variabel moderating; etika kerja Islam akan mempengaruhi hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. di lingkungan karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu, peningkatan etika kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya etika kerja Islam akan memperlemah kinerja karyawan.

Ketujuh, Hamdani (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Locus of Control* terhadap Konflik Peran dan Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai Variabel Antara (Studi pada Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar). Hasilnya adalah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Etika Kerja Islami dan Etika Kerja Islami tidak berperan sebagai variabel antara pengaruh *locus of control* terhadap konflik peran, terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Etika Kerja Islami dan Etika Kerja Islami terbukti berperan sebagai variabel antara pengaruh *locus of control* terhadap ambiguitas peran.bahwa para karyawan bertipe *internalizer* lebih teguh dalam memegang nilai-nilai Etika Kerja Islami dari pada para karyawan bertipe *externalizer*. Dari analisis data penelitian yang telah dilaksanakan, nilai probabilitas signifikansi variabel *Internal Locus of Control* terhadap variabel Etika Kerja Islami adalah 0,168. Hal tersebut berarti tidak ada pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Etika Kerja Islami. Sedangkan nilai probabilitas signifikansi variabel *External Locus of Control* terhadap variabel Etika Kerja Islami adalah 0,841. Ternyata, *External Locus of Control* juga tidak berpengaruh terhadap Etika Kerja Islami. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan keteguhan dalam memegang nilai-nilai Etika Kerja Islami diantara kedua tipe karyawan tersebut.

Kedelapan, Murtaza et al. (2016) Tujuan dari penelitian ini ada tiga. Pertama, penelitian ini akan mencoba untuk menguji dampak *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap *organizational citizenship behaviors* (OCB) atau biasa disebut sebagai perilaku kewargaan seperti suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan dan *knowledge-sharing behaviors* (KSB) yang biasa disebut sebagai berbagi pengalaman atau pengetahuan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap peran ekstra dan pertukaran pengetahuan, sehingga memperluas literatur tentang *Islamic Work Ethic* (IWE). Kedua, penelitian ini akan memberikan beberapa bukti tambahan untuk validitas eksternal konsep *Islamic Work Ethic* (IWE). Ketiga, studi ini meneliti peran *Islamic Work Ethic* (IWE) di institusi pendidikan dimana pengetahuan perilaku dan kewarganegaraan sangat penting. Perilaku *extrarole* seperti *knowledgesharing*

dan *organizational citizenship behaviors* (OCB) memainkan peran utama dalam pengembangan organisasi manapun, terutama institusi pendidikan; Dengan demikian, penelitian ini akan memberi wawasan penting tentang efek *Islamic Work Ethic* (IWE) pada pengembangan organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah individu dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) tinggi cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan lebih banyak daripada mereka yang memiliki *Islamic Work Ethic* (IWE) rendah, dan individu dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) tinggi menunjukkan tingkat *knowledge-sharing behaviors* (KSB) yang lebih tinggi daripada mereka dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini layak untuk dilakukan dikarenakan objek penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pengaruh pada karyawan operasional zakat berbeda tujuan dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Tujuan	Hasil	Perbedaan
1.	Yousef, 2000	Menyelidiki peran etos kerja islam khususnya sebagai mediator hubungan antara lokus kontrol, konflik peran, dan ambiguitas peran dalam lingkungan multikultural dan Islam.	Etika kerja islami memediasi hubungan antara lokus kontrol dan ambiguitas peran, dan individu dengan lokus kontrol internal memiliki dukungan kuat terhadap etika kerja Islam. Juga Etika kerja Islam berkorelasi dengan	Perbedaan pada penelitian Yousef tahun 2000 ini tujuannya adalah untuk menyelidiki peran etos kerja Islam sebagai mediator sedangkan dalam penelitian penulis memiliki tujuan untuk mengetahui dampak dari etika kerja Islam terhadap kinerja.

			ambiguitas peran.	
2.	Fitria, 2003	Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.	Akuntan yang Etika kerja Islamnya kuat akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan akan lebih bisa menerima perubahan dalam organisasinya.	Penelitian yang dilakukan Fitria membahas mengenai pengaruh etika kerja Islam yang nantinya menentukan sikap terhadap perubahan organisasi, sedangkan penelitian penulis membahas tentang dampak implementasi etika kerja Islam yang lebih fokus kepada kinerja karyawan.
3.	Mar'ati, 2006	Menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional dan menganalisis keterlibatan kerja dan komitmen	Etika kerja Islam ditemukan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap pada perubahan organizational. Keterlibatan kerja dan Komitmen	Perbedaan pada penelitian antara Mar'ati dan penulis adalah pada penelitian Mar'ati menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap

		organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.	Organisasional ditemukan memediasi pengaruh antara etika kerja Islam dan sikap pada perubahan organisasional.	individu dan perubahan organisasi sedangkan penulis fokus pada etika kerja Islam dan dampak implementasinya pada kinerja suatu karyawan.
4.	Januarti & Bunyaanudin, 2006	Memberikan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi.	etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.	Januarti & Bunyaanudin meneliti tentang hubungan etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi sedangkan penulis lebih meneliti pada dampak implementasi etika kerja Islam pada kinerja karyawan.

			Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan.	
5.	Moayedi, 2009	Menentukan Tingkat hubungan antara etos kerja dan kepercayaan agama umat Islam di Amerika Serikat dan komitmen organisasional untuk pekerjaan.	Ada korelasi signifikan secara statistik antara etos kerja Islam dan komitmen organisasi di antara pekerja Muslim di Amerika Serikat.	Perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan di negara Amerika pada perusahaan atau lembaga yang belum tentu lembaga keislaman, sedangkan pada penelitian penulis dilakukan di lembaga keislaman.
6.	Ridwan, 2013	Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap	*Locus of control* berpengaruh signifikan	Penelitian Ridwan lebih menganalisis kepada *Locus of*

		kinerja karyawan dan etika kerja islam yang memoderating hubungan dari keduanya.	terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.	*Control* dan etika kerja Islam hanya sebagai variabel yang memoderating sedangkan penelitian penulis fokus pada dampak implementasi etika kerja Islam.
7.	Hamdani, 2014	Menganalisis pengaruh *locus of control* pada konflik peran dan ambiguitas peran dengan etika kerja Islam sebagai variabel antara.	*Locus of Control* berpengaruh pada Konflik Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara diterima dan *Locus of Control* tidak berpengaruh pada Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara.	Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Hamdani, etika kerja Islam pada peneitian tersebut sebagai variabel antara sedangkan pada penelitian penulis sebagai variabel utama.
8.	Murtaza et al, 2016	menguji dampak *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap	Individu dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) tinggi cenderung	Perbedaan antara penelitian Murtaza et al dengan penelitian penulis

		organizational citizenship behaviors (OCB) dan *knowledge-sharing behaviors* (KSB)	menunjukkan perilaku kewargaan lebih tinggi daripada mereka yang memiliki *Islamic Work Ethic* (IWE) rendah dan individu dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) tinggi menunjukkan tingkat *knowledge-sharing behaviors* (KSB) yang lebih tinggi daripada mereka dengan *Islamic Work Ethic* (IWE) rendah.	adalah dampak etika kerja Islam pada penelitian Mutaza et al ditujukan terhadap *organizational citizenship behaviors* (OCB) dan *knowledge-sharing behaviors* (KSB) sedangkan penulis ditujukan terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Dampak

1.1 Pengertian Dampak

Dampak menurut KBBI (2008) adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik negatif maupun positif. Sedangkan menurut Soemarwoto (1994), menyatakan dampak adalah suatu perubahan yang terjadi akibat suatu aktifitas. Aktifitas tersebut dapat bersifat

alamiah baik kimia, fisik maupun biologi dan aktifitas dapat pula dilakukan oleh manusia (p. 43). Sedangkan menurut Hosio (2007) dampak adalah perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan (p. 57). Berdasarkan pengertian tersebut maka dampak merupakan suatu perubahan yang nyata akibat dari keluarnya kebijakan terhadap sikap dan tingkah laku.

2. Implementasi

2.1 Pengertian Implementasi

Menurut KBBI (2008) Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Implementasi adalah yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai serta memerlukan jaringan pada pelaksanaan, dan birokrasi yang efektif (Tampubolon et al., 2013, p. 95).

3. Etika Kerja dalam Islam

3.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadist. Yousef (2000) mengartikan Etika kerja Islam adalah sesuatu yang berorientasi terhadap pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dan kebutuhan untuk membangun hubungan individu dan sosial pada kehidupan seseorang. Konsep ini berawal dari Al Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW, yang berkhotbah bahwa kerja keras menyebabkan terampuninya dosa (Ragab Rizk, 2008).

3.2 Dasar Etika Kerja Islam

Dasar dalam etika kerja Islami ialah petunjuk syari’ah yaitu Al-Quran dan Hadist. Pada surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Mengacu pada QS. At-Taubah ayat 105 etika kerja dalam perpsektif Islam memiliki dasar yang kuat untuk dijadikan sebagai sebuah kewajiban.

3.3 Macam-macam Etika Kerja Islam

Macam-macam etika kerja Islam diantaranya menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

a. Niat dalam bekerja

Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dalam melakukan suatu pekerjaan hendaknya adalah mempunyai niat karena Allah SWT dengan tujuan untuk mencapai ridha Allah SWT. Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

b. Amanah

Amanah atau tanggung jawab atau tanggung jawab adalah kewajiban bagi seorang muslim dalam hubungan sosial, tidak hanya dalam aspek ekonomi tapi seluruh aspek kehidupan. Dalam Islam arti amanah dicontohkan langsung oleh Nabi Muhammad SAW yang pada saat itu diberikan Gelar *Al-Amin*.

Menurut perspektif Islam amanah dapat dilihat dari berbagai dimensi. Di Al-Quran terdapat beberapa kata amanah,

diantaranya yaitu Al-Qur'an surat Al Ahzab: 72 yang mengatakan bahwa amanah sebagai sebuah tugas atau kewajiban;

إِنَّا عَرَضْنَا ٱلْأَمَانَةَ عَلَى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَٱلْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا ٱلْإِنسَٰنُ ۖ إِنَّهُۥ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Yang artinya:

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.

Surat Al Baqarah: 283, yang mengatakan bahwa amanah sebagai hutang atau janji yang harus ditunaikan;

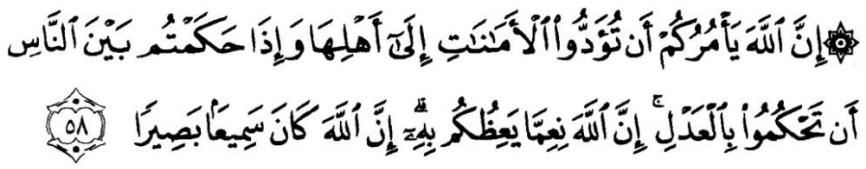
۞ وَإِن كُنتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا۟ كَاتِبًا فَرِهَٰنٌ مَّقْبُوضَةٌ ۖ فَإِنْ أَمِنَ
بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ ٱلَّذِى ٱؤْتُمِنَ أَمَٰنَتَهُۥ وَلْيَتَّقِ ٱللَّهَ رَبَّهُۥ ۗ وَلَا
تَكْتُمُوا۟ ٱلشَّهَٰدَةَ ۚ وَمَن يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُۥٓ ءَاثِمٌ قَلْبُهُۥ ۗ وَٱللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ﴿٢٨٣﴾

Yang artinya:

Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). Akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. Dan barangsiapa yang

menyembunyikannya, maka sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

surat An Nisa':58, yang mengatakan bahwa amanah sebagai tugas yang harus disampaikan pada yang berhak;



Yang artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Dari uraian ayat-ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa amanah sangat luas cakupannya. Baik hubungan dengan Allah maupun dengan sesama manusia.

Amanah adalah sebuah kewajiban bagi seorang muslim, amanah bisa juga disebut dengan tanggung jawab. Menurut hasil penelitian dari Agung & Husni (2017) tanggung jawab mempunyai prosentase 11,9% dalam arti kata amanah, seperti yang terdapat di dalam tabel berikut.

Tabel 2.2 Prosentase Arti Amanah

No.	Kategori	Frekuensi	%
1.	Dapat Dipercaya	109	24.5
2.	Bertanggungjawab	53	11.9
3.	Menjaga Kepercayaan	46	10.4
4.	Mampu Melakukan Tugas	44	9.9
5.	Jujur	43	9.7
6.	Menepati Janji	32	7.2
7.	Menyampaikan Pesan dengan Baik	40	9.0
8.	Menjaga Rahasia	26	5.9
9.	Menjaga Simpanan	16	3.6
10.	Menjaga Titipan	9	2.0
11.	Baik	5	1.1
12.	Seperti Rasulullah	4	0.9
13.	Menjaga Perkataan	3	0.7
14.	Lain	14	3.2
TOTAL		**444**	**100**

Sumber: Ivan Muhammad Agung & Desma Husni (2016).

c. Jenis pekerjaan Islami

Banyaknya tipe pekerjaan yang mengharuskan umat muslim untuk memilih yang sesuai dengan syariat Islam. Jenis pekerjaan juga dapat dilihat dari Standar operasional prosedurnya, Prosedur adalah langkah-langkah yang berurutan, yang merupakan mekanisme kerja dari suatu sistem, dan memberikan tuntunan (*guide lines*) kepada karyawan-karyawannya (Laksmi, Gani, & Budiantoro, 2015, pp. 51–52). Sedangkan standar memiliki arti penting bagi fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian dan pergerakan. Dengan kata lain standar

memberikan bahasa yang umum untuk melaksanakan pekerjaan manajemen dalam bidang-bidang seperti pernyataan mengenai apa yang akan dilakukan, pembicaraan-pembicaraan, penempatan-penempatan dan pemberian instruksi (Moekijat, 2002, pp. 158–159). Pengertian dari Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu tuntunan dalam bekerja yang disusun untuk memudahkan karyawan dalam proses bekerja.

d. Hasil dari bekerja

Dalam Islam jika kita melakukan suatu pekerjaan namun tidak ada keuntungan secara spesifik untuk umat Islam atau merugikan saudara yang beragama lain maka pekerjaan ini sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan dan memberi kekuatan untuk umat Islam. Bisa juga diartikan sebagai manfaat, manfaat menurut ulama fiqh selain Hanafiyah adalah faedah/ fungsi yang terdapat dalam suatu zat (benda), seperti menempati rumah, mengendarai mobil, atau memakai pakaian. Dalam arti, dengan memiliki mobil, maka manfaatnya yang bisa dirasakan adalah kita bisa mengendarainya ke suatu tempat yang kita inginkan. Dengan memiliki pakaian, maka kita bisa memakainya untuk menutup aurat, dan seterusnya (Djuwaini, 2010, pp. 22–23).

e. Keadilan

Keadilan dan kebenaran memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi kuat dan tidak ada perbedaan kelas sosial.

f. Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang Muslim untuk melakukan kerjasama

dalam kegiatan terutama dalam kegiatan ekonomi dan Muslim yang melakukan hal tersebut dikenali dengan tanda Kesalehan.

Kerjasama dalam Islam dijelaskan oleh Al-quran dalam surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ
وَلَا ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ
وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ
عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا
تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

Yang artinya:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadya, dan binatang-binatang qalaaid, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa al-Qur'an telah menganjurkan konsep kerjasama dalam kebaikan sejak dahulu.

g. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan atau pendapatan

Maksud dari kalimat ini adalah bekerja yang sesuai dengan aturan yang diberikan, cara yang benar. Maksudnya adalah menghindari *riba*, spekulasi, menimbun kebutuhan Muslim, dan sejenisnya yang dapat membahayakan bagi umat Islam.

Bekerja adalah satu-satunya cara untuk pemerataan kekayaan orang muslim, dan bekerja adalah satu-satunya cara untuk mendapatkan pendapatan atau kekayaan. Tetapi, pekerjaan yang dilakukan atas dasar niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT akan menimbulkan kerugian.

Bekerja sebagai satu-satunya sumber pendapatan atau kepemilikan, maksud kalimat ini dalam *The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society* adalah bekerja yang sesuai dengan aturan yang diberikan, legal dan dengan cara yang benar. Maksudnya benar disini adalah menghindari *riba*, spekulasi, menimbun kebutuhan Muslim, dan sejenisnya yang dapat membahayakan dan merugikan bagi umat Islam. Tolak ukur untuk mengetahui jawaban dari dimensi ini adalah dengan mengetahui sistematika dari proses penerimaan dana hingga pendistribusian dana tersebut.

Tabel 2.3 Bentuk Aturan yang Sesuai dengan Etika Kerja Islam

No.	Macam-macam Etika Kerja Islam	Bentuk Aturan
1.	Niat dalam bekerja	Meniatkan semua karena Ibadah kepada Allah SWT.
2.	Amanah	Bertanggung jawab dalam bekerja, datang tepat waktu.
3.	Jenis pekerjaan Islami	Sesuai syariat Islam
4.	Hasil dalam bekerja	Bermanfaat untuk umat
5.	Keadilan	Tidak memihak kepada siapapun
6.	Kerjasama	Pentingnya *Teamwork*
7.	Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan atau pendapatan	Tidak menerima dana non halal dalam pendapatan

Sumber: Chanzanagh, H.E & Akbarnejad, M. (2011)

4. Kinerja Karyawan

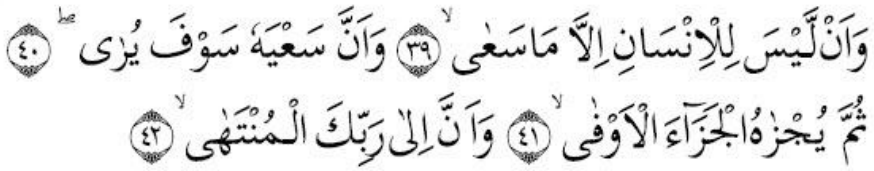
4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2004) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rusdy dan Septiani (2008) juga mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, lebih lanjut dijelaskan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Ridwan, 2013, p. 76) .

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Ayudiati, 2010). Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandigann antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan (Wuryaningsih & Kuswati, 2013, p. 276).

4.2 Dasar Kinerja Karyawan

Dasar kinerja karyawan dalam Islam ada di dalam petunjuk syari'ah yaitu Al-Quran dan Hadist. Pada QS. An-Najm ayat 39-42 menerangkan tentang ikhtiar atau berusaha.


وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰى ۙ﴿٣٩﴾ وَاَنَّ سَعْيَهٗ سَوْفَ يُرٰى ۖ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزٰىهُ الْجَزَآءَ الْاَوْفٰى ۙ﴿٤١﴾ وَاَنَّ اِلٰى رَبِّكَ الْمُنْتَهٰى ۙ﴿٤٢﴾

Artinya:

Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39), Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40), Kemudian akan diberi alasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41), Dan sesungguhnya kepada Tuhanmu lah kesudahannya (segala sesuatu) (42).

Melalui ayat ini dijelaskan Setiap usaha atau ikhtiar untuk memenuhi kebutuhan hidup hendaknya diawali dengan niat karena Allah SWT. Apapun pekerjaannya dan bentuk usahanya seperti pedagang yang menjual dagangannya, petani mencangkul di sawah ataupun karyawan yang bekerja di kantor. Mereka semua berikhtiar

atau bekerja keras mencari nafkah yang halal untuk keluarganya, mereka akan mendapat balasan dari Allah SWT berupa pahala untuk bekal mereka menuju surga. Maha Besar Allah, jika kita hidup di dunia ini kita niatkan untuk beribadah kepadaNya maka apapun akan bernilai pahala *InsyaAllah* dan bisa dipakai untuk bekal kehidupan yang kekal yaitu Alam Akhirat.

5. Kinerja Karyawan Lembaga Zakat

5.1 Pengertian Kinerja Karyawan Lembaga Zakat

Azman, Mohammad, & Syed Mohd Najib, 2012 mengatakan bahwa kinerja karyawan lembaga zakat adalah hasil kerja dalam melakukan tanggung jawab berikut: promosi, koleksi dan distribusi zakat; bantuan terorganisasi untuk yang miskin dan membutuhkan (p. 1) yang dimana menurut Kemenag (2013) dalam standarisasi Amil Zakat di Indonesia dibuktikan dengan penghimpunan secara maksimal dan distribusi secara adil dan merata.

Pekerjaan sebagai *Amil* dirasa pekerjaan yang mulia karena ada didalam Al-Quran surat At- Taubah ayat 103

خُذْ مِنْ أَمْوَٰلِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۖ إِنَّ صَلَوٰتَكَ
سَكَنٌ لَّهُمْ ۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

Yang artinya:

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.

Pekerjaan sebagai amil itu sangat penting seperti kata Asy Syafi'i: "Wajib atas kepala negara mengadakan badan 'amalah (pengumpul zakat)

dan mengutus mereka pergi memungut zakat dan menghimpunnya dari yang bersangkutan"(Shiddieqy, 1999, p. 57).

6. Organisasi Pengelola Zakat.

6.1 Badan Amil Zakat Nasional

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menurut laman *website* BAZNAS merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama.

Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggungjawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

BAZNAS menjalankan empat fungsi, yaitu:

a. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
b. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
c. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; dan
d. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

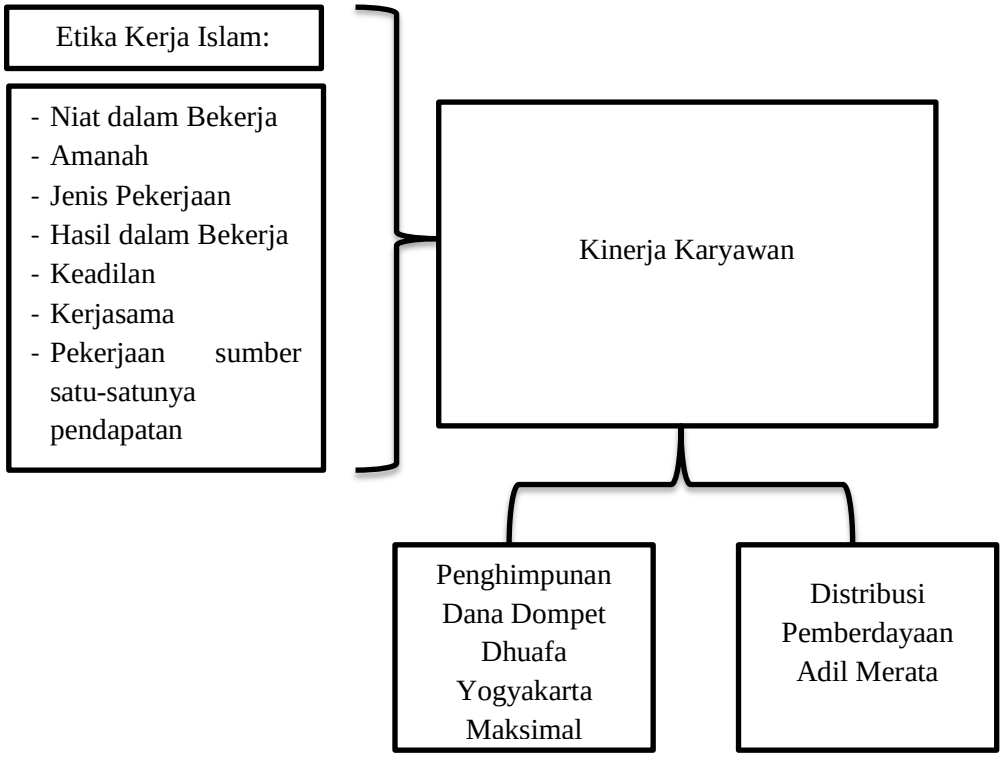
Untuk terlaksananya tugas dan fungsi tersebut, maka BAZNAS memiliki kewenangan:

a. Menghimpun, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat.
b. Memberikan rekomendasi dalam pembentukan BAZNAS Provinsi, BAZNAS Kabupaten/Kota, dan LAZ.
c. Meminta laporan pelaksanaan pengelolaan zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya kepada BAZNAS Provinsi dan LAZ.

6.2 Lembaga Amil Zakat

LAZ merupakan lembaga pengelola zakat yang dibentuk oleh swasta atau diluar pemerintah. LAZ adalah intitusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak dibidang da'wah, pendidikan, sosial dan kemaslahatan umat islam. Lembaga Amil Zakat ini dikukuhkan, dibina dan dilindungi pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya LAZ memberikan laporan kepada pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Pengukuhan Lembaga Amil Zakat dilakukan oleh pemerintah atas usul LAZ yang telah memenuhi persyaratan pengukuhan dilaksanakan setelah terlebih dahulu dilakukan penelitian persyaratan (Fathanul, 2015).

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset (Umar, 2008, p. 6). Selain itu desain penelitian juga bisa diartikan sebagai kerangka kerja untuk merinci hubungan antar variabel yang terkait dalam kajian penelitian yang akan dilakukan.

Desain penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Moleong metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan pengamatan, memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Sedangkan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membuat diskripsi permasalahan yang telah diidentifikasi (Subiyanto, 1998, p. 4). Model Analisis kualitatif deskriptif Menurut Bogdan dan Taylor (1975) yang dikutip oleh Moleong (2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di kantor Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta. Jl. HOS Cokroaminoto 146/1, Yogyakarta 55244

C. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Rencana kegiatan pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 11 Januari 2018 sampai dengan 11 April 2018.

D. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Dampak Implementasi Etika Kerja Islam.

E. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Dompet Dhuafa Yogyakarta.

F. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah karyawan pada lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta. Metode penentuan informan yang digunakan adalah *porposive sampling*, yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Penentuan informan secara *porposive* ini antara lain sebagai berikut:

1. Merupakan Pimpinan dan HRD
2. Telah bekerja lebih dari atau sama dengan 5 tahun

Hal ini didasarkan pada hasil identifikasi peneliti terkait karakteristik dari semua populasi dan didapatkan bahwa yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti.

G. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (Ferdinand, 2006).

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang bersumber dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sebagainya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2006).

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah:

1. Survey

   Melakukan survey lapangan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sebelum melakukan penelitian. Survey dilakukan dengan cara melakukan peneliti terjun langsung kepada orang yang mengetahui sejarah Dompet Dhuafa.

2. Wawancara

   Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih (Ferdinand, 2006).

3. Studi pustaka

   Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

I. Instrumen Penelitian

Dalam upaya memperoleh data, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian untuk wawancara sebagai metode untuk pengkajian data secara mendalam. Berikut ini merupakan instrumen penelitian.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No.	Indikator	Pertanyaan Wawancara
1.	Niat dalam bekerja	1. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta? 2. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

2.	Amanah/ bertanggung jawab	1. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)? 2. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan? 3. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?
3.	Jenis pekerjaan Islami	1. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat? 2. Apakah di kantor terdapat Musola? 3. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?
4.	Hasil dalam bekerja	1. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat) 2. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?
5.	Keadilan	Untuk pimpinan dan HRD: 1. Apakah pimpinan membeda-bedakan gaji karyawan? 2. Adakah kualifikasi penggajian? Untuk karyawan: 1. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan? 2. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing asnaf sudah adil?

6.	Kerjasama	1. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja? 2. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?
7.	Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan. (dengan cara yang benar dan legal)	1. Bagaimana sistematika dari proses penerimaan dana sampai dengan pendistribusian dana tersebut? 2. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan? 3. Apakah Dompet Dhuafa Yogyakarta menerima dana non halal sebagai sumber pemasukan?

Sumber: Chanzanagh & Akbarnejad (2011)

J. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha atau proses dalam memilih, memilah, membuang, menggolongkan, data untuk menjawab dua permasalahan pokok. Pertama adalah tema apa yang dapat ditemukan dalam data-data ini, kedua seberapa jauh data-data ini dapat menyokong tema tersebut (Basrowi & Suwandi, 2008, p. 192). Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Analisis Kulitatif: Analisis data kualitatif menurut Bognan & Biklen (1982) sebagaimana dikutip (Moleong, 2007), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola,

menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

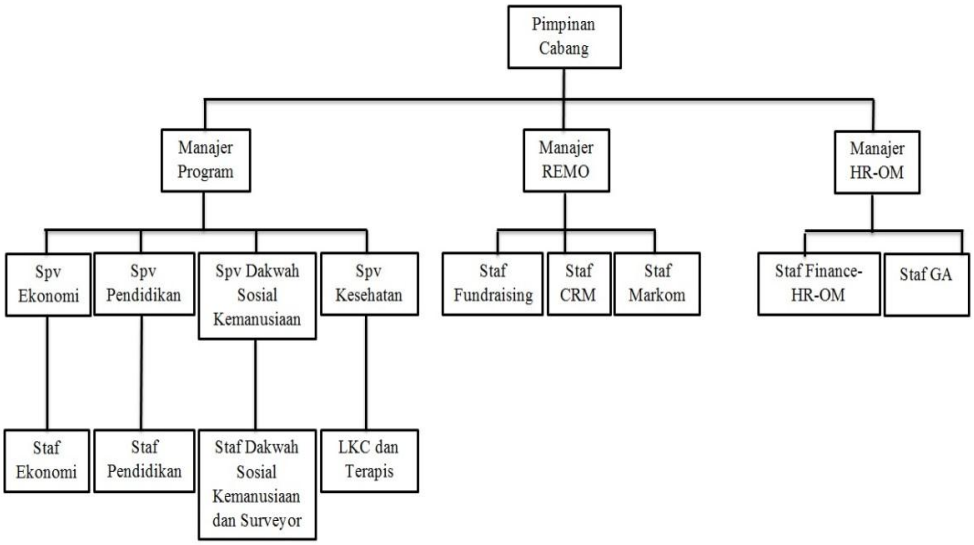
A. Gambaran Umum LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

Dompet Dhuafa Republika adalah lembaga zakat yang merupakan lembaga nirlaba (*non profit*) milik masyarakat Indonesia, yang fokus kepada mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum duafa dengan dana Zakat, Infak, Shadaqah, Wakaf (ZISWAF) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, dan perusahaan/lembaga. Kelahiran lembaga tersebut berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus sering berjumpa dengan kaum kaya. Oleh karena itu, digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasib duafa. Empat orang wartawan, yaitu Parni Hadi, Haidar Bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo berpadu sebagai Dewan Pendiri lembaga independen Dompet Dhuafa Republika (Republika, n.d.).

Untuk cabang Yogyakarta, keberadaan LAZ Dompet Dhuafa Republika dimulai ketika terjadi gempa di Yogyakarta pada 27 Mei 2006 (Meuthia, 2017). Oleh karena itu program pemberdayaan masyarakat, tanggap bencana pun dilakukan. Sampai sekarang Dompet Dhuafa Yogyakarta terus aktif melaksanakan pengelolaan dana zakat secara profesional.

2. Struktur Organisasi LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta



Sumber: HRD Dompet Dhuafa Yogyakarta

Gambar 4.1 Struktur Organisasi LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

a. Pimpinan Cabang : Andriansyah
b. Manajer HR-OM : Andriansyah
   HR-OM adalah singkatan dari *Human Resource Operational Mobilization*
c. Manajer REMO : Muhammad Zahron
   REMO adalah singkatan dari *Resource and Mobilization*
d. Manajer Program : Bambang Edi Prasetyo
e. *Finance* dan HR-OM : Meuthia Maharani
f. GA : Yulius Eko Setiawan
   GA adalah singkatan dari *General Affairs*
g. Staf Fundraising : - Renny Sudarti
   - Nur Alam Romadhon
h. Staf Markom : Rizaldi Saeful Rohman
i. Staf CRM : Anita Diah Ekasari
   CRM adalah singkatan dari *Customer Relationship Management*
j. Staf Ekonomi : - Nuryanto Hari Murti (Spv)
   - Satiyajati

k. Staf Pendidikan : - Zakia Sekar Pratiwi (Spv)
- Widyasih Dwi Pangesti

l. Staf Dakwah dan Sosial Kemanusiaan : - Bilal Imam Majaiz (Spv)
- Imam Hidayat
- Eko Susanto

m. Staf Kesehatan : - Kaidahu Yanie Hanifa (Spv)

n. LKC dan Terapis : - Raditya Wicaksono
- Febri Kartika Dewi

LKC adalah singkatan dari Layanan Kesehatan Cuma-cuma

3. Visi dan Misi LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

Visi dan Misi LAZ Dompet Dhuafa (2006) adalah sebagai berikut.

Visi: Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan.

Misi:

a. Menjadi gerakan masyarakat yang mentransformasikan nilai-nilai kebaikan.
b. Mewujudkan masyarakat berdaya melalui pengembangan ekonomi kerakyatan.
c. Terlibat aktif dalam kegiatan kemanusiaan dunia melalui penguatan jaringan global.
d. Melahirkan Kader Pemimpin Berkarakter dan Berkompetensi Global.
e. Melakukan advokasi kebijakan untuk mewujudkan sistem yg berkeadilan.
f. Mengembangkan diri sebagai organisasi global melalui inovasi, kualitas pelayanan, transparansi, akuntabilitas, indepedensi dan kemandirian lembaga

4. Tujuan LAZ Dhompet Dhuafa Yogyakarta

Tujuan LAZ Dompet Dhuafa (2006) adalah sebagai berikut.

a. Terwujudnya Organisasi DD dengan standar Organisasi Global
b. Terwujudnya Jaringan & Aliansi Strategis Dunia yang kuat
c. Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-stakeholder & program untuk terciptanya kesejahteraan Masyarakat Dunia
d. Menjadi lembaga filantropi Islam internasional yg transparan dan akuntabel
e. Membangun sinergi dan jaringan global
f. Terwujudnya Jaringan & Aliansi Strategis Dunia yang kuat
g. Menjadi lembaga rujukan di tingkat global dalam program kemanusiaan dan pemberdayaan
h. Meningkatkan kualitas dan akses masyarakat terhadap program pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan
i. Mengokohkan peran advokasi untuk mewujudkan sistem yg berkeadilan
j. Menguatkan volunteerism dan kewirausahaan sosial dimasyarakat
k. Menumbuhkan kepemilikan asset dimasyarakat melalui pengembangan industri kerakyataan
l. Terwujudnya tata kelola organisasi berstandar internasional
m. Terwujudnya kemandirian organisasi melalui intensifikasi, ekstensifikasi & diversifikasi sumber daya organisasi
n. Terpeliharanya independensi lembaga dari intervensi pihak lain dan conflict of interest dalam pengelolaan lembaga
o. Menumbuh kembangkan semangat inklusifitas dan altruisme
p. Membangun Komunitas berbasis masjid
q. Melahirkan kader dakwah
r. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menerapkan Nilai Dasar Islam dalam kehidupan sehari-hari

5. Program Dompet Dhuafa Yogyakarta

Program yang diadakan oleh Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa, menurut Dompet Dhuafa (2017) dibagi menjadi 4 Subprogram, yaitu Program Ekonomi, Program Pendidikan, Program Kesehatan, Program Sosial Dakwah Kemanusiaan.

a. Program Ekonomi

1) Kampung Ternak

Program yang menumbuh kembangkan entitas dan iklim kewirausahaan sosial melalui pemberdayaan dan pendampingan peternakan rakyat dengan mengembangkan sentra peternakan berbasis kerakyatan yang mengusung konsep peternakan Tiga Strata yakni Breeding (pembibitan), Multiplier (Pembiakan), dan Commercial (Komersil).

2) Pertanian

Program Pertanian Sehat, Dompet Dhuafa mengambil inisiatif untuk berperan membangun pertanian non pestisida yang ramah lingkungan dan aman bagi kesehatan, penumbuhan kekuatan modal sosial petani berbasis kelompok, serta penguatan keterhubungan dengan pasar.

Program ini memastikan hadirnya kehidupan petani yang lebih baik, serta mengurangi ancaman ketahanan pangan Indonesia. Adapun bentuk programnya adalah berupa peningkatan kualitas dan kuantitas hasil panen melalui:

a) Pemurnian bibit unggul padi Menoreh
b) Penggunaan pupuk organik
c) Pembentukan paguyuban penyedia pupuk organik dengan memberikan stimulus hewan ternak (sapi)

3) Institut Mentas Unggul

Dengan keterbatasan sektor formal menyerap tenaga kerja, Program Pengembangan *Life Skill* dan *Entrepreneur* Dompet

Dhuafa berfokus membangun remaja dan pemuda serta perempuan usia produktif untuk terampil serta memiliki mindset entrepreneurship yang baik sehingga mampu mandiri. Dengan beragam pelatihan keterampilan siap kerja dan siap usaha, program ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran di Indonesia. Jenis pelatihan yang diterima oleh penerima manfaat adalah:

a) pelatihan pembuatan snack
b) Pembuatan pupuk kandang
c) Olahan ketela
d) Ketrampilan jahit
e) Cukur rambut

b. Program Pendidikan

1) Beastudi

Program ini bertujuan mengurangi angka putus sekolah dengan beasiswa dan pembinaan (mentoring) bagi anak usia sekolah dari keluarga dhuafa. Beastudi diberikan bagi siswa dengan jenjang pendidikan SLB, SD, SMP, SMA sampai Perguruan Tinggi. Materi pendampingannya berupa:

a) Laporan ibadah harian (*mutabaah*)
b) Penanaman akhlak Islami
c) Peningkatan kemampuan literasi

2) Guru Inspiratif

Program pelatihan untuk guru PAUD dan SD honorer yang bertujuan meningkatkan dan menyesuaikan kompetensinya sebagai guru proffessional dan mampu mengembangkan serta menyajikan materi pelajaran yang aktual. Program menggunakan berbagai pendekatan, metode, dan teknologi pembelajaran terkini dalam mendidik anak di usia *golden age.* Sedangkan materi pendampingannya adalah sebagai berikut:

a) Pembuatan RPP
b) Pemahaman dan implementasi kurikulum
c) Mrancang dan membuat media pembelajaran
d) ITC untuk pendidikan

3) Sanggar Belajar Rakyat

Pusat kegiatan belajar masyarakat di wilayah binaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran berliterasi, belajar, dan berkehidupan mandiri bagi semua lapisan usia masyarakat. Sanggar difasilitasi buku, serta alat penunjang untuk penyelenggaraan aneka pelatihan dan kelas inspirasi dan materi pendampingan yang didapat adalah:

a) Bimbingan Belajar
b) Kelas Ketrampilan
c) Taman Baca
d) Parenting Class
e) TPA

c. Program Kesehatan

1) Gerai Sehat LKC

Pendirian dan pengelolaan klinik berobat dokter umum, buka Senin-Jum'at (8:00-17:00) dengan minimal sebulan 2x melalukan Aksi Layan Sehat.

2) Pos Sehat

Pola layanan kesehatan kuratif, promotif, dan preventif bagi dhuafa dengan sistem keanggotaan dengan lebih mengutamakan partisipsi masyarakat yang tergabung dalam kader kesehatan.

d. Program Sosial Dakwah Kemanusiaan

1) Disaster Management Center

Program respon terhadap keadaan bencana yang terjadi baik di wilayah DIY maupun luar DIY dengan tahapan

a) Tanggap Darurat
b) *Recovery*
c) Rehabilitasi
d) Rekontruksi

Juga pendidikan pengurangan resiko bencana kepada masyarakat.

2) Layanan Mustahik

Program caritas untuk melayani mustakhik.

3) Rumah Tahfidz

Program pendidikan tahfidz Qur'an dan karakter taqwa berasrama dengan tujuan membangun pribadi disiplin, tanggap, sigap dan bertanggung jawab, berkemampuan mencipta dan mengelola dengan jenis layanan:

a) Tahfidzul Qur'an
b) Akhlaq
c) Fiqih

B. Implementasi Etika Kerja Islam di Dompet Dhuafa Yogyakarta

Pelaksanaan etika kerja yang dimiliki Dompet Dhuafa Yogyakarta pada dasarnya sama dengan etika kerja di perusahaan lain. Tetapi, pada praktiknya yang membedakan adalah tentang budaya di lingkungan kerja Dompet Dhuafa Yogyakarta itu sendiri yang secara tersirat erat dengan Islam. Karyawan menganggap Islam sebagai landasan hidup, saling mengingatkan satu sama lain sudah menjadi kewajiban di lingkungan Dompet Dhuafa Yogyakarta. Selain itu terdapat budaya seperti mengaji al-ma'tsurat di setiap awal bekerja dan pengajian setiap hari Jum'at. Dengan budaya-budaya tersebut terbentuklah etika kerja Islam yang sesungguhnya telah ditaati oleh para karyawan. Berikut adalah tabel aturan etika kerja Islam di Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta dan penjabaran dari bermacam-macam etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta sesuai dengan teori Chanzanagh & Akbarnejad (2011).

Tabel 4.1 Bentuk Aturan Etika Kerja di LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

No.	Aturan Etika Kerja di LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta
1.	Memulai kegiatan dengan Doa
2.	Datang tepat waktu (jam buka kantor 08.00 WIB s/d 17.00 WIB)
3.	Sholat tepat waktu
4.	Melayani masyarakat dengan baik dan sepenuh hati
5.	Gaji ditentukan berdasarkan beban kerja
6.	Gotong-royong dan saling membantu
7.	Tidak menerima dana non halal sebagai pemasukan pendapatan

Sumber: Meuthia (2018)

1. Niat dalam Bekerja

13 orang karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta dalam hasil penelitian ini mengatakan bahwa niat mereka dalam bekerja adalah karena merasa terpanggil untuk mengabdikan diri di bidang sosial kemanusiaan. Selain itu menurut Bilal (2018) salah satu karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta, berbuat baik untuk sesama, menolong orang dan memanfaatkan ilmunya dirasa lebih baik jika dengan bergabung bersama Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompet Dhuafa Yogyakarta sebagai lembaga keislaman yang religius. Dompet Dhuafa Yogyakarta dinilai Renny (2018) sebagai tempat atau sarana untuk mencari pekerjaan yang bernilai pahala, menolong *Muzaki* dalam menyalurkan sebagian hartanya dan menolong *Mustahiq* untuk mendapatkan hak nya. Sebagai karyawan yang bekerja dalam lembaga kemanusiaan, tentunya banyak tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Namun dengan niat karyawan yang bekerja karena panggilan hati, maka tantangan itu akan diselesaikan dengan tanggung jawab.

2. Amanah

Menurut latar belakang masalah, ditemukannya perilaku tidak bertanggungjawab karyawan yang ditandai dengan kedatangan beberapa karyawan yang tidak tepat waktu, ditanggapi karyawan sebagai berikut.

Menurut Eko (2018) para karyawan merasa bekerja di lembaga sosial yang banyak aktifitas di luar kantor. Jadi tanggung jawab dalam artian mereka adalah profesional dalam bekerja, bekerja sesuai dengan *job description* dan segera menyelesaikan tugas dalam waktu yang diberikan. Terkadang datang lebih atau kurang dari jam kerja dan bekerja lebih dari jam kerja, karena bekerja di lapangan melayani masyarakat tidak bisa disamaratakan dengan bekerja hanya sekedar duduk di kantor.

Tetapi HRD dan Pimpinan sudah berusaha dengan mengadakan kegiatan yang membangkitkan motivasi para karyawan, diantaranya adalah budaya pengajian jum'at pagi yang dilakukan oleh karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta. Meuthia (2018) beranggapan bahwa budaya tersebut bisa meningkatkan spiritualitas karyawan. Adanya budaya mengaji al-ma'tsurat setiap pagi sebelum bekerja dan pengajian setiap jum'at yang mendatangkan Ustad sebagai pemateri untuk mengisi *ruhiyah* agar senantiasa bersyukur dan lebih bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan.

3. Jenis Pekerjaan Islami

Jenis pekerjaan karyawan Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta tentunya adalah seorang amil zakat. Amil zakat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bertugas mengumpulkan dan membagikan zakat. Zakat merupakan rukun Islam, jadi sudah tentu pekerjaan amil adalah jenis pekerjaan Islami.

Tetapi, meskipun pekerjaannya adalah masuk dalam kategori pekerjaan Islami, kita lihat dulu keadaan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sudah sesuai dengan perkataan Islami atau belum.

Standar operasional prosedur sebagai acuan karyawan dalam bekerja pada Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta tidak memiliki aturan tertulis khusus mengenai etika kerja Islam, dan menurut Bambang (2018) aturan yang ada sama saja dengan perusahaan pada umumnya. Tetapi, pada praktiknya yang membedakan adalah tentang budaya di lingkungan kerja Dompet Dhuafa Yogyakarta itu sendiri yang secara

tersirat erat dengan etika kerja Islam. Contohnya, jam bekerja pada karyawan tidak mengganggu waktu solat mereka, karena setelah adzan berkumandang, para karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta langsung melaksanakan solat, karyawan laki-laki solat secara berjamaah di Masjid sedangkan karyawan wanita sholat berjamaah di musola kantor. Musola pada kantor Dompet Dhuafa Yogyakarta disediakan di lantai 3 samping dapur, disediakan pula mukena dan sajadah untuk solat dan kipas angin agar suasana menjadi sejuk. Sedangkan menurut informasi dari HRD Meuthia (2018) mengatakan bahwa untuk menghormati hari-hari besar Islam, karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan, kecuali pada hari raya Idul Adha, setelah solat Id, karyawan berpartisipasi pada kurban yang terdapat di salah satu desa yang menerima bantuan kurban dari Dompet Dhuafa Yogyakarta. Tetapi, hari libur pada perayaan *Idul Adha* untuk karyawan diganti pada hari lain.

4. Hasil dalam Bekerja

Hasil dalam bekerja adalah salah satu indikator variabel dalam etika kerja Islam. Semua karyawan dalam penelitian ini sepakat bahwa bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta ini dapat mendatangkan hasil berupa manfaat baik untuk diri sendiri, rekan kerja maupun masyarakat.

Manfaat untuk diri sendiri, karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta dalam bekerja seiring dengan tantangan yang ditemui, mereka belajar dari pengalaman. Anita (2018) mengatakan bahwa karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta selalu saling mengingatkan karyawan akan kebaikan, dan berusaha yang terbaik untuk layanan *Muzaki* maupun *Mustahiq.* Memberikan fasilitas untuk *Muzaki* dalam menyalurkan sebagian hartanya dan memberikannya kepada *Mustahiq* dengan tidak cuma-cuma, tidak cuma-cuma disini maksudnya menurut Bambang (2018) adalah terdapat manajemen pemberian bantuan kepada *Mustahiq* sehingga nantinya bantuan yang diberikan tidak habis pakai tapi para karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta berusaha untuk membuat bantuan itu terus

berkembang dan menjadikan *Mustahiq* kelak bisa menjadi *Muzaki*. Program langsung ke masyarakat dilakukan secara sistemik, dengan *step by step* sehingga sangat bermanfaat untuk masyarakat yang membutuhkan. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta, karyawan merasa mendapatkan perkembangan diri, karena setiap hari bertemu dengan orang-orang baik, lingkungan yang baik yang berdampak positif bagi diri karyawan.

Manfaat yang di terima tidak hanya materi atau gaji tetapi menurut para karyawan sendiri manfaat yang di terima kebanyakan adalah non materi, baik itu bertambahnya ilmu selama bekerja, menurut Nuryanto (2018) manfaat dapat menambah kerabat yang bisa diajak bekerja sama, dan mereka merasa hidup lebih berkah. Menurut bahasa, berkah berasal dari bahasa Arab: barokah (الـ بركة), artinya kenikmatan (Tashih, Ma'shum, & Munawwir, 1997, p. 78). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), berkah adalah "karunia Tuhan yang mendatangkan kebaikan bagi kehidupan manusia". Berkah menurut Nuryanto (2018) sendiri yaitu mereka sering mendapat rezeki yang tak terduga. Misalkan dilancarkan dalam segala hal, merasa cukup dan terus bersyukur.

5. Keadilan

Lembaga Dompet Dhuafa sebagai lembaga yang independen dan netral, yang berarti tidak memihak siapapun. Begitu juga untuk Pemimpin lembaga tersebut harusnya ialah pemimpin yang adil. Pemimpin yang adil pasti akan dibutuhkan untuk berjalannya sebuah organisasi. Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta sepakat bahwa keadilan dibarengi dengan ketegasan seorang pemimpin sangat dibutuhkan agar lembaga atau organisasi tidak mengambang dan jelas alurnya untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dua arah dan kekeluargaan sangat kental di kepemimpinan keluarga Dompet Dhuafa Yogyakarta, sehingga adil dalam artian ini tidak ada satupun antar karyawan yang otoriter termasuk pada pimpinan lembaga amil zakat (Bambang, 2018). Pimpinan Dompet Dhuafa

Yogyakarta tidak membatasi kreatifitas karyawan, tetapi pimpinan memiliki tugas untuk mengingatkan dan mengontrol pekerjaan semua karyawan, tidak ada sifat mengekang antara pimpinan dan karyawan (Bilal, 2018).

Lembaga dan pemimpin dinilai penting untuk mengamat-amati dan mengendalikan pekerjaan karyawannya (Ash-Shiddieqy, 1987, p. 185). Sesuai dengan pendapat tersebut, Dompet Dhuafa Yogyakarta berusaha untuk memfasilitasi dan memberikan kepada semua karyawannya dengan takaran yang adil, semua karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri / *Up Grade* dengan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku. *Capacity Building* yang berupa pelatihan atau *training* menjadi sebuah fasilitas yang diperuntukan bagi karyawan yang dapat meningkatkan keahlian atau *skill*. Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat aktif saat mereka membutuhkan pelatihan, mereka langsung berdiskusi dengan *Human Resources Development* (HRD). Pelatihan yang karyawan dapatkan dapat menjadikan mereka sebagai sumber daya yang *multitasking.* Mayoritas karyawan sepakat bahwa pelatihan yang diberikan oleh Dompet Dhuafa dapat meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan yang berefek pada kualitas dalam bekerja.

Sedangkan persoalan gaji yang diberikan kepada karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta, terdapat perbedaan dalam pemberian gaji. Faktor yang menjadi pembeda atau kualifikasi penggajian menurut pimpinan Dompet Dhuafa Yogyakarta Andriansyah (2018) adalah berdasarkan beban kerja pada karyawan, karena semakin tinggi beban kerja, maka tanggung jawab juga semakin besar. Maka atas perbedaan pemberian gaji pada karyawan ini sudah adil karena jelas pada peraturannya.

6. Kerjasama

Pada lingkungan Dompet Dhuafa Yogyakarta arti kerjasama sangat erat. Contohnya menurut Meuthia (2018) dalam hal berikut, jika hanya ada seorang yang mendapat pelatihan atau *training*, maka karyawan

tersebut akan berbagi ilmu yang dia dapat dari pelatihan tersebut ke karyawan lainnya, sehingga meskipun karyawan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing namun mereka dapat saling berbagi ilmu. Hal tersebut yang membuat timbulnya semangat dalam diri karyawan. Lingkungan yang positif yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja, oleh sebab itu sebagian karyawan menganggap bahwa Dompet Dhuafa sudah seperti rumah kedua (Anita, 2018).

Salah satu manfaat kerjasama adalah pekerjaan lebih bernilai produktif. Produkvitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik, dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi pada waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, dan teknik produksi serta adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Malayu, 2005, pp. 126–127).

Tetapi meskipun begitu, karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta mengartikan kerjasama tidak sama dengan bergantung kepada pihak lain. Maksud tidak bergantung kepada pihak lain menurut Bilal (2018) adalah mereka dituntut untuk kreatif dan tidak saling menunggu dalam menjalankan program. Jadi, program yang sudah disusun secara sistematis harus dijalankan oleh masing-masing karyawan yang sudah mendapat tugas. Pada saat merencanakan atau menjalankan program, karyawan dapat mengusulkan cara yang akan ditempuh, maka dari itu kerjasama di Dompet Dhuafa Yogyakarta lebih ke kreatifitas karyawan tidak dibatasi tapi program tetap dijalankan dengan sistematis dan diawasi oleh HRD dan pimpinan.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber pendapatan atau kepemilikan

Sistematika dari proses penerimaan dana dari masyarakat hingga didistribusikan kepada masyarakat kembali di Dompet Dhuafa Yogyakarta adalah, dana tersebut dikumpulkan sesuai dengan *akad* pada saat *Muzaki* memberikan donasi (Eko, 2018). Setelah dikumpulkan pada masing-

masing pos yaitu Zakat, Infak/ Sedekah, Wakaf, dan Dana Kemanusiaan. Donasi akan didistribusikan secara langsung dan tidak ada proses investasi atau pencarian keuntungan yang lain maupun penimbunan donasi. Pada saat dilakukannya pendistribusian donasi, disesuaikan juga dengan *akad* awal sesuai pos-pos tersebut. Misalkan, dana pada pos dana kemanusiaan hanya diperuntukan bagi orang-orang yang tertimpa bencana atau musibah. Zakat, peruntukannya lebih khusus yaitu harus diberikan kepada 8 *asnaf*. Sedangkan Infak/ Sedekah dan Wakaf diperuntukan bagi pemberdayaan ekonomi yang sasarannya lebih ke komunitas dengan tujuan meningkatkan kemampuan menejerial pelaku usaha mikro dan meningkatakan kapasitas kelompok binaan sehingga mampu berwirausaha.

Mengenai sumber pemasukan, Dompet Dhuafa Yogyakarta hingga saat ini juga tidak menerima dana non halal dari masyarakat (Meuthia, 2018). Dana non halal yang dimaksud menurut FATWA MUI No. 13 Tahun 2011 tentang Hukum Zakat Atas Harta Haram adalah dana berasal dari bunga bank, hasil korupsi, dan hasil judi. Mengenai ketetapan MUI pada *point* pertama dan kedua pada ketetapan yaitu *point* pertama Zakat wajib ditunaikan dari harta yang halal, baik hartanya maupun cara perolehannya. Sedangkan *point* kedua Harta haram tidak menjadi obyek wajib zakat. Jadi sistematika penerimaan dana pada lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta mematuhi FATWA MUI untuk tidak menerima harta non halal.

C. Dampak Implementasi Etika Kerja Islam pada Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta Terhadap Kinerja Karyawan

Niat bekerja para karyawan yang sudah sesuai dengan etika kerja Islam, yaitu bekerja karena terdapat nilai ibadah, ditambah dengan peran lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta itu sendiri yang menciptakan lingkungan bernuansa Islami, berupa pengajian setiap jum’at pagi yang dapat memupuk semangat bekerja karena Allah SWT.

Karyawan menganggap etika kerja Islam sebagai landasan hidup, saling mengingatkan satu sama lain sudah menjadi kewajiban di lingkungan Dompet Dhuafa Yogyakarta. Peran pemimpin juga tidak kalah penting, adanya aturan tidak tertulis tentang budaya saling mengingatkan antar karyawan, mengontrol karyawan dan menjadi teladan yang baik untuk karyawan.

Karyawan yang semula tidak punya dasar etika kerja jadi punya karena ada budaya keislaman yang kental di lingkungan lembaga Dompet Dhuafa Yogyakarta. Akibat dari implementasi tersebut karyawan juga senantiasa bertanggungjawab atas pekerjaannya. Mengenai kedisiplinan pada jam kedatangan karyawan, sebenarnya tidak begitu parah. Namun pada survey penulis sebelumnya ada 1 sampai 2 orang yang datang lebih dari jam kedatangan. Pihak HRD sudah melakukan teguran dan pihak pimpinan juga sedang mengupayakan disiplin tepat waktu untuk para karyawan.

Bukti kinerja karyawan lembaga zakat dapat dilihat dari 2 hal yaitu penghimpunan dana maksimal dan pendistribusian dana yang adil merata yang ada dalam buku Standarisasi Amil Zakat Indonesia, menurut Kemenag, (2013) proses *fundraising* atau penghimpunan dana zakat merupakan hal yang mendasar bagi upaya pengelolaan zakat, dan UU nomor 23 tahun 2011 berupaya melakukan penataan terhadap lembaga pengelola zakat yang sudah ada sehingga potensi zakat dapat terhimpun secara maksimal (p. 65). Mekanisme pengelolaan zakat sangat dipengaruhi oleh maksimal atau tidaknya proses pengumpulan zakat (p. 78). Dan merujuk pada mekanisme pendistribusian zakat sebagaimana yang diisyaratkan oleh ajaran Islam mengenai zakat, pendistribusian zakat dilakukan dengan beberapa ketentuan, menurut (Kemenag, 2013, p. 82) diantaranya:

1. Mengutamakan distribusi domestik, yaitu distribusi zakat kepada masyarakat setempat (lokal) sebelum ke wilayah lain.
2. Pendistribusian secara adil merata dengan ketentuan:

a. Didistribusikan kepada seluruh golongan yang berhak menerima zakat jika hasil pengumpulan zakat mencapai jumlah yang melimpah.
b. Pendistribusiannya menyeluruh kepada delapan golongan yang telah ditetapkan.
c. Apabila didapati hanya terdapat beberapa golongan penerima zakat yang membutuhkan penanganan secara khusus, diperbolehkan untuk memberikan semua bagian zakat kepada beberapa golongan tersebut.
d. Menjadikan golongan fakir miskin sebagai golongan pertama yang menerima zakat.

3. Membangun kepercayaan antara pemberi dan penerima zakat. Zakat baru bisa diberikan setelah adanya keyakinan dan juga kepercayaan bahwa si penerima adalah orang yang berhak dengan cara mengetahui atau menanyakan hal tersebut kepada orang-orang adil yang tinggal di lingkungannya, ataupun yang mengetahui keadaan penerima zakat yang sebenarnya.

Mengenai penghimpunan dana pada Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat dilihat dari data perkembangan pada perolehan jumlah total penghimpunan dana. Berikut adalah data perkembangan penghimpunan dana Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf (ZISWAF) yang merupakan kinerja karyawan dari tahun 2015-2017.

Tabel 4.2 Perkembangan Hasil Kerja Karyawan Penghimpun Dana

PENERIMA-AN DANA	**TAHUN**		
	2015	**2016**	**2017**
Zakat	2.171.114.262,00	2.107.302.992,00	2.602.653.186,00
Infak	956.891.220,00	901.027.360,00	1.198.983.333,10
Kurban	455.620.000,00	515.405.556,00	512.533.120,00
Dana Kemanusiaan	81.191.504,00	257.950.162,00	265.011.353,00

Wakaf	97.200.000,00	66.112.727,00	97.231.611,00
Jumlah	**3.762.016.986,00**	**3.847.798.797,00**	**4.636.412.603,10**

Sumber: Laporan Keuangan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Dalam keterangan tabel diatas didapati peningkatan jumlah perolehan dana pada tim Penghimpun Dana Dompet Dhuafa Yogyakarta. Dari tahun 2015 ke tahun 2016 naik sebesar 85.781.811,00 tetapi menurut informasi karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta pada tahun 2015 ke tahun 2016 terjadi pertumbuhan kenaikan tetapi tidak memenuhi target. Pasalnya pada tahun tersebut pada Lembaga Zakat lain juga mengalami hal yang serupa. Oleh sebab itu, *team* penghimpun dana melakukan evaluasi untuk memperbaiki kinerja agar membaik pada tahun berikutnya. Sedangkan dari tahun 2016 ke tahun 2017 naik sebesar 788.613.806,10. Pada tahun ini pendapatan mengalami kenaikan dan sudah melebihi target. Menurut Anita (2018) setiap tahun memang ada rapat tentang Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan (RKAT) yang menentukan target penghimpunan dana, agenda, strategi dan sasaran kerja. Target penghimpunan dana juga ditentukan secara spesifik pada masing-masing donasi. Baik pada zakat, infak, dana kemanusiaan dan wakaf.

Penentuan target per tahun tergantung pada analisis Tren (Anita, 2018), Analisis Trend yang dimaksud adalah untuk melihat kecenderungan, perkembangan perusahan selama periode tertentu yang sudah berlaku dan periode yang akan datang. Analisis tren ini bertujuan untuk mengetahui tendensi atau kecenderungan keadaan keuangan suatu perusahaan dimasa yang akan datang baik kecenderungan akan naik, turun maupun tetap (Muktiadji & Soemantri, 2009, p. 2). Jadi misalkan penghimpunan per jenis dana dari tahun ke tahun di analisis prosentase kenaikannya, kemudian di sesuaikan juga dengan prosentase kenaikan target, baru setelah itu ditentukan target yang akan ditetapkan di tahun yang akan datang. Sedangkan rapat informal anggota penghimpunan dana diadakan 1 sampai dengan 2 kali dalam sebulan agar kinerja menjadi

terarah secara maksimal. Penghargaan untuk penghimpun dana yang melebihi target juga ada agar para penghimpun dana semangat, berupa prosentase 2-5% bonus atas apa yang telah karyawan capai. Hal ini terbukti, selama tahun 2015 hingga tahun 2017 pendapatan penerimaan dari masyarakat terus berkembang.

Sedangkan pendistribusian di Dompet Dhuafa Yogyakarta, sudah sesuai dengan mekanisme pendistribusian zakat menurut Kemenag. Dompet Dhuafa Yogyakarta konsen pada pendistribusian di Daerah Istimewa Yogyakarta, berikut data dari Dompet Dhuafa Yogyakarta. Wilayah yang menjadi penerima manfaat pendayagunaan program Dompet Dhuafa Yogyakarta tersebar di seluruh wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Wilayah DI Yogyakarta mempunyai 5 Kabupaten, yaitu Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunungkidul, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Berikut data spesifik per kabupaten/ kota.

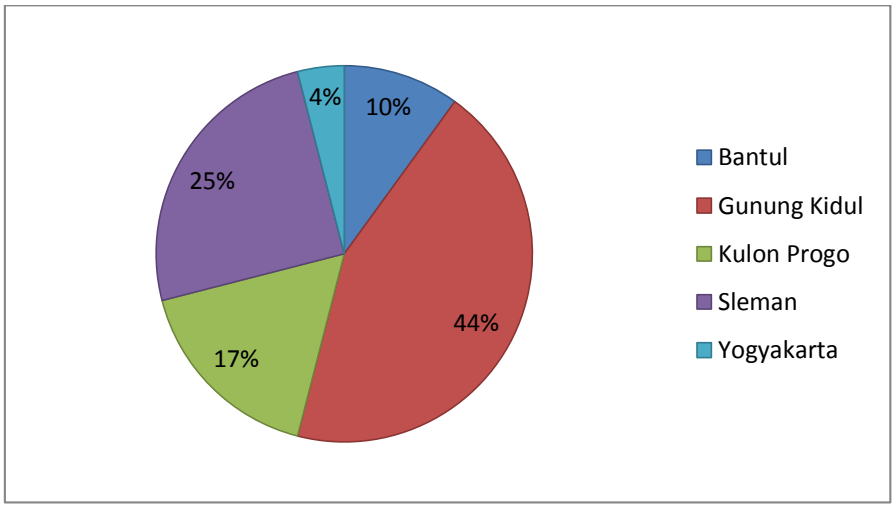
Tabel 4.3 Data Kabupaten di Wilayah DI Yogyakarta.

No	**Kabupaten / Kota**	**Jumlah Kecamatan**	**Jumlah Kelurahan/ desa**	**Luas (km^2)**	**Jumlah Penduduk**
1	Bantul	17	-/75	506,86	911.503
2	Gunung-kidul	18	-/144	1.485,36	748.119
3	Kulon Progo	12	1/87	586,27	470.520
4	Sleman	17	-/86	574,82	1.093.110
5	Yogyakarta	14	45/-	32,50	636.660

Sumber: Wikipedia

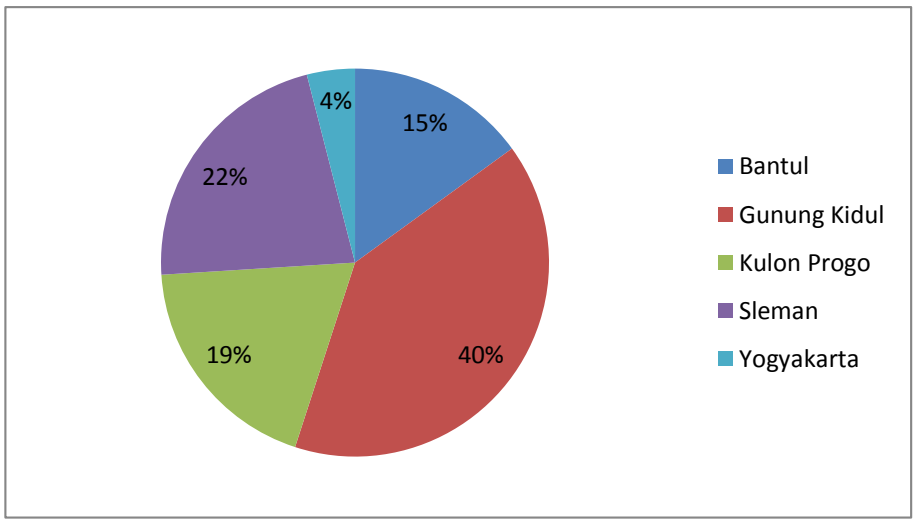
Pendayagunaan program di Dompet Dhuafa Yogyakarta dilaksanakan selama 2 tahun di masing-masing wilayah yang akan menjadi

penerima manfaat. Setelah 2 tahun, maka target program pada wilayah yang menjadi penerima manfaat harus sudah terealisasi dan setelah itu hanya ada pengawasan dan selanjutnya setelah 2 tahun, wilayah penerima manfaat program Dompet Dhuafa Yogyakarta pindah di wilayah lain. Sedangkan prosentase distribusi Dompet Dhuafa Yogyakarta per wilayah dari tahun 2015-2017 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Grafik Distribusi Penerimaan Manfaat per Wilayah tahun 2015-2016

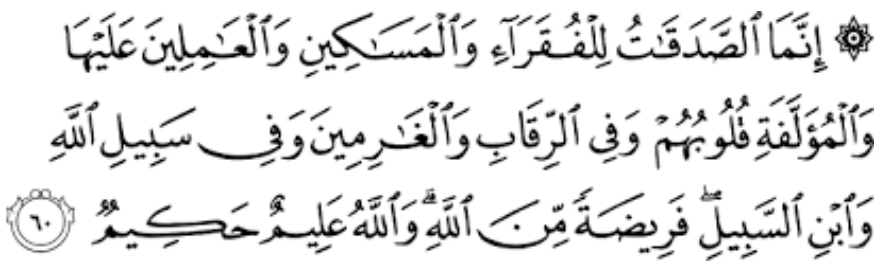
Sumber: Data Dompet Dhuafa Yogyakarta



Gambar 4.3 Grafik Distribusi Penerimaan Manfaat per Wilayah tahun 2017-2018

Sumber: Data Dompet Dhuafa Yogyakarta

Sedangkan pendistribusian yang adil dan merata menjadi *point* penting disini. *Team* pendayagunaan dana yang bertugas untuk menyalurkan atau mendistribusikan dana kepada masyarakat khususnya untuk 8 *asnaf* yaitu *fakir, miskin, amil, riqab, gharimin, mualaf, ibnu sabil, fi sabilillah* sesuai dengan ayat pada QS. At-Taubah ayat 60



Yang artinya:

“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”.

Berikut penjelasan mengenai 8 ashnaf di dalam Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam (Zabir, 2017) dijelaskan sebagai berikut.

1. *Fakir*, Menurut pendapat Ulama Syafi“iyah dan Hanabilah Fakir ialah orang yang tidak mempunyai mata pencarian tetap dan keadaan hidupnya dibawah standar hidup minimal.
2. *Miskin* ialah orang yang mempunyai mata pencarian tetap, tetapi penghasilannya belum cukup untuk keperluan minimal bagi dirinya dan keluarganya.

3. *Amil* adalah para pemungut zakat atau *amilin* adalah orang yang ditugaskan oleh imam kepala pemerintahan atau wakilnya untuk mengumpulkan zakat. Dengan demikian, mereka adalah pemungut-pemungut zakat, termasuk para penyimpan, pengembala-pengembala ternak, dan yang mengurus adminitrasinya.
4. *Muallaf* adalah mereka yang diharapkan kecendrungan hatinya atau keyakinannya dapat bertambah terhadap Islam, terhalangnya niat jahat mereka atas kaum muslimin, atau harapan akan adanya kemanfaatan mereka dalam membela dan menolong kaum mislimin dari musuh.
5. *Riqab* adalah mereka yang masih dalam perbudakan, dan mereka yang hendak melepaskan dirinya dari ikatan riqab atau perbudakan.
6. *Gharimin* adalah orang-orang yang berutang dan sulit untuk membayarnya. Mereka bermacam-macam, diantaranya orang yang berutang kepada orang lain hingga harus membayarnya dengan menghabiskan hartanya. Atau orang yang terpaksa berhutang karena membutuhkannya untuk keperluan hidup atau membebaskan dirinya dari kemaksiatan. Orang-orang seperti itu boleh menerima zakat yang cukup untuk melunasi hutang.
7. *Fisabilillah* adalah jalan yang menyampaikan pada keridhaan Allah, baik berupa ilmu maupun amal. Jumhur ulama berpendapat bahwa yang dimaksud sabilillah ialah berperang. Sedangkan Rasyid Ridha menafsirkan bahwa fi sabilillah mencakup semua kepentingan umum bagi agama, yang menjadi dasar tegaknya agama dan negara. Menurut Fatwa MUI dana zakat atas nama *Sabilillah* boleh ditasarufkan guna keperluan *maslahah'ammah* (kepentingan umum).
8. *Ibnu sabil* menurut jumhur ulama adalah kiasan untuk musafir, yaitu orang yang melintas dari suatu daerah ke daerah lain. Sabil artinya jalan. Lalu, orang yang berjalan diatasnya dikatakan sebagai ibnu sabil karena ia selalu dijalan itu. Adapun menurut Ibnu Zain, ibnu sabil ialah musafir, baik orang kaya maupun orang fakir. Apa bila ia

mendapatkan musibah dalam perjalannya atau tidak memiliki sesuatu, dalam kondisi semaca itu ia wajib mendapatkan haknya (zakat).

Sesuai dengan penjelasan tersebut, terdapat juga ketentuan penyaluran program pada *mustahiq* atau yang disebut sebagai manajemen pendistribusian zakat. Manajemen pendistribusian zakat sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang adil dan merata. Tetapi, seperti pendapat Kholis, Sobaya, & Andriansyah, dalam Jurnal *La-Riba* dijelaskan bahwa untuk melakukan pendistribusian zakat, lembaga pengelola zakat tidak harus mendistribusikan kepada delapan 8 asnaf tersebut secara merata, karena antara satu daerah dengan daerah yang lain tidak semuanya menghadapi persoalan yang sama sehingga bisa saja terjadi bahwa di suatu daerah tertentu zakat dibagikan kepada lima bagian atau malah kurang dari lima bagian, tergantung dari banyak sedikitnya golongan yang berhak menerima zakat di daerah tersebut

Seperti hal nya sistem yang terdapat di Dompet Dhuafa Yogyakarta, dana kemanusiaan akan disalurkan sesuai dengan permintaan *muzaki*, misal dana kemanusiaan untuk membantu Pengungsi Palestina akan langsung disalurkan, sedangkan dana yang lainnya untuk program-program yang ada di Dompet Dhuafa Yogyakarta. Berikut adalah tabel penyaluran dana untuk pendayagunaan program.

Tabel 4.4 Penyaluran Dana untuk Pendayagunaan Program

PENYALUR-AN PROGRAM	**TAHUN**		
	2015	**2016**	**2017**
Pendidikan	331.169.729,00	483.727.144,00	330.494.167,00
Kesehatan	509.540.169,00	346.184.708,00	341.491.291,00
Dakwah dan Sosial	557.348.490,00	724.822.284,00	924.810.050,00

Masyarakat			
Ekonomi	549.907.694,00	572.228.746,00	695.583.800,00
Kemanusiaan	133.240.200,00	9.101.210,00	180.604.716,00
Advokasi*	-	-	26.569.900,00
Jumlah	**2.081.206.282,00**	**2.136.064.092,00**	**2.499.553.924,00**

Sumber: Dompet Dhuafa Yogyakarta

* Advokasi pada keterangan tabel adalah tentang seminar, *workshop*, dan pelatihan yang berkaitan dengan program yang dijalankan.

Dilihat dari jumlah penyaluran dana untuk pendayagunaan program setiap tahun bertambah seiring dengan pertambahan pada penghimpunan dana. Dengan pertambahan tersebut, dapat di lihat program-program yang sudah dilakukan Dompet Dhuafa Yogyakarta untuk siapa saja. Berikut data sasaran penerima manfaat bantuan pendayagunaan program.

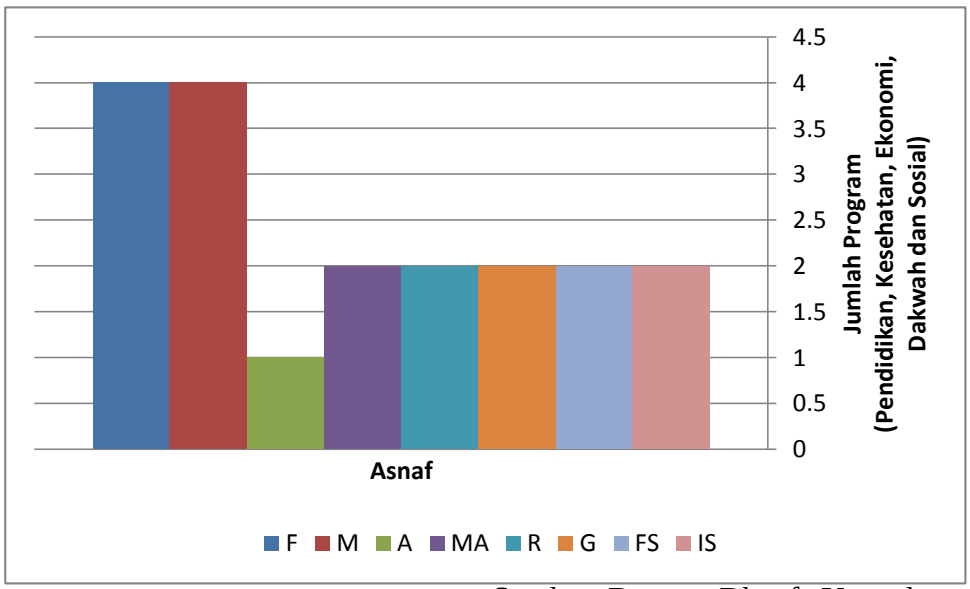
Tabel 4.5 Sasaran Penerima Bantuan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama Program	**Sasaran**
Pendidikan	*Fakir, Miskin* yang masih sebagai pelajar SD, SMP, SMA/K, dan mahasiswa. Sedangkan dana non zakat digunakan untuk tenaga pendidik yaitu Guru PAUD dan TK yang berstatus guru tidak tetap di sekitar DI Yogyakarta.
Kesehatan	*Fakir, miskin, gharimin, fisabilillah, ibnu sabil, riqab, mualaf, amil*.
Dakwah dan Sosial Masyarakat	*Fakir, miskin, gharimin, fisabilillah, ibnu sabil, riqab, mualaf.*
Ekonomi	Khusus untuk program ekonomi biasanya menggunakan dana non zakat, karena sasarannya selain *Fakir, miskin*, yaitu tidak hanya per-orangan tetapi kepada masyarakat, seperti komunitas.

	Diantara lain adalah pelaku usaha mikro, Laki-laki usia produktif, rentang usia 30-45 tahun, Ibu-ibu usia produktif (30-40 tahun) yang tidak punya pekerjaan/penghasilan tetap sementara penghasilan suami belum mencukupi kebutuhan hidup.
Kemanusiaan	Korban bencana alam, perang.

Sumber: Dompet Dhuafa Yogyakarta

Pada keterangan di atas, semua *asnaf* mendapat bagian dalam pendayagunaan program pada Dompet Dhuafa Yogyakarta. Bahkan penerima manfaat di Dompet Dhuafa Yogyakarta tidak hanya sebatas 8 asnaf namun sudah ada perkembangan. Sedangkan prosentasenya akan digambarkan dalam grafik sebagai berikut.



Sumber: Dompet Dhuafa Yogyakarta

Gambar 4.1 Diagram Penerima Manfaat

*Keterangan tambahan tabel:

F= FAKIR, M= MISKIN, A= AMIL, MA=MUALAF, R=RIQAB, G=GHARIMIN, FS= FISABILILLAH, IS= IBNU SABIL.

Dilihat dari data, pemberian dana zakat yang paling besar porsinya adalah untuk golongan fakir dan miskin di setiap program pemberdayaan

maupun karitas, baik untuk pendidikan, kesehatan, ekonomi dan dakwah sosial. Hal ini dikarenakan sesuai dengan data yang diperoleh *surveyor* Dompet Dhuafa Yogyakarta bahwa mayoritas penduduk masuk dalam kategori fakir dan miskin.

Alokasi prosentasi pada *Amil* alokasinya paling kecil dikarenakan sifat Lembaga Amil Zakat yang mandiri dan independen, sehingga tidak menjadikan hak sepenuhnya sebagai salah satu asnaf untuk menerima manfaat dari masing-masing program.

Sedangkan, membangun kepercayaan antara pemberi dan penerima zakat dibuktikan Dompet Dhuafa Yogyakarta dalam laporan setiap bulan melalui *e-mail* dan menentukan penerima dengan melakukan *assesment program* secara berkala.

Berdasarkan uraian diatas, maka implementasi etika kerja Islam yang terdapat pada Dompet Dhuafa Yogyakarta sudah memberikan dampak yang baik untuk kesuksesan lembaga amil zakat yang dibuktikan dengan peningkatan penghimpunan dana dan pendistribusian adil dan merata sesuai dengan standarisasi oleh Kemenag.

Tabel 4.6 Dampak Implementasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta

No.	**Macam-macam Etika Kerja Islam**	**Implementasi Etika Kerja di LAZ Dompet Dhuafa Yogyakarta**	**Dampak Implementasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**
1.	Niat dalam bekerja	Memulai kegiatan dengan Doa	1. Penghimpunan dana setiap tahun (2015-2017) meningkat. Yaitu tahun 2015 jumlah penghimpunan sebesar Rp3.762.016.986,00., tahun 2016
2.	Amanah	Datang tepat waktu (jam buka kantor 08.00 WIB s/d 17.00 WIB)	
3.	Jenis	Sholat tepat waktu	

	pekerjaan Islami		penghimpunan sebesar Rp3.847.798.797,00., dan tahun 2017 penghimpunan sebesar Rp4.636.412.603,10 2. Distribusi penerima manfaat adil sesuai dengan luas wilayah dan besarnya angka masyarakat yang masuk dalam kriteria sebagai mustahik.
4.	Hasil dalam bekerja	Melayani masyarakat dengan baik dan sepenuh hati	
5.	Keadilan	Gaji ditentukan berdasarkan beban kerja	
6.	Kerjasama	Gotong-royong dan saling membantu	
7.	Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan atau pendapatan	Tidak menerima dana non halal sebagai pemasukan pendapatan	

Sumber: Data Diolah

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Dengan adanya implementasi etika kerja Islam yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta, karyawan yang tadinya tidak mempunyai dasar etika kerja Islam yang kuat akan bertambah semangatnya untuk bekerja dan menganggapnya sebagai ibadah. Memulai kegiatan dengan doa, datang tepat waktu (jam buka kantor 08.00 WIB s/d 17.00 WIB) atau dengan alternatif bekerja selama 8 jam karena jam kantor tidak berlaku pada kalangan masyarakat. Sholat tepat waktu, melayani masyarakat dengan baik dan sepenuh hati, gaji ditentukan berdasarkan beban kerja, gotong-royong dan saling membantu, dan tidak menerima dana non halal sebagai pemasukan pendapatan yang sudah diterapkan di Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta sudah sesuai dengan prinsip etika kerja Islam. Hal tersebut memberi dampak pada kinerja karyawan yang baik dibuktikan dengan data perkembangan penghimpunan dana terus meningkat setiap tahunnya dan pendistribusian dana yang adil dan merata.

B. Saran

Beberapa hal agar penelitian ini dapat disempurnakan lagi oleh peneliti selanjutnya sehingga hasilnya lebih optimal, penulis memberikan saran sebagai berikut:

Kepada pihak Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta, sebagai lembaga keislaman harusnya disiplin kerja bisa ditingkatkan melalui disiplin dalam hal solat tepat waktu untuk karyawan. Dengan melalui pengajian Jumat pagi, karyawan diberikan motivasi rutin tentang disiplin solat, agar berefek pada disiplin di sisi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, I. M., & Husni, D. (2017). Pengukuran Konsep Amanah dalam Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Psikologi*, *43*(3), 194. https://doi.org/10.22146/jpsi.11233

An-Nawawi, I. (2011). *Riyadhus Shalihin*. (A. Wicaksono, Ed.) (Terjemahan). Solo: Insan Kamil.

Ash-Shiddieqy, T. . H. (1987). *Pedoman Zakat* (Pertama, C). Jakarta: Bulan Bintang.

Azman, A. R., Mohammad, A., & Syed Mohd Najib, S. O. (2012). Zakat institution in Malaysia: Problems and issues. *Gjat*, *2*(1), 35–41.

Basrowi, D., & Suwandi, D. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

BAZNAS. (n.d.). Profil. Retrieved from http://pusat.baznas.go.id

Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 916–924. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178

Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)* (14th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Dhuafa, D. (2006). Visi Misi Dompet Dhuafa DIY. Retrieved from http://jogja.dompetdhuafa.org/tentang-kami/visi-misi/

Djuwaini, D. (2010). *Pengantar Fiqh Muamalah* (II). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Dompet Dhuafa. (2017). Program Dompet Dhuafa. Retrieved from http://jogja.dompetdhuafa.org/http:/jogja.dompetdhuafa.org/topics/uncategorized/program-pemberdayaan/

Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitria, A. (2003). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP AKUNTAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.pdf. *MAKSI*, *3*, 14–35.

Hamdani, M. (2014). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KONFLIK PERAN DAN SEBAGAI VARIABEL ANTARA (STUDI

PADA BANK JATENG KANTOR CABANG PEMBANTU JOHAR). *PRESTASI*, *13*(1), 22–37.

Hosio, J. (2007). *Kebijakan Publik dan Desentralisasi*. Yogyakarta: LaksBang Presindo.

Januarti, I., & Bunyaanudin, A. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *JAAI*, *10*(1), 13–26.

KBBI. (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Kemenag. (2013). *Standarisasi Amil Zakat di Indonesia*.

Kholis, N., Sobaya, S., & Andriansyah, Y. (2013). Potret Filantropi Islam Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *La_Riba Jurnal Ekonomi Islam*, *7*(June 2016), 61–84. https://doi.org/10.20885/lariba.vol7.iss1.art5

Laksmi, Gani, F., & Budiantoro. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

Malayu, H. (2005). *Organisasi dan Motivasi* (5th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Mar'ati, F. S. (2006). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional*. Universitas Diponegoro.

Moayedi, N. N. (2009). Islamic work ethic and Muslim religious beliefs impact on organizational commitment in the workplace. *ProQuest Dissertations and Theses*, (September), 137–n/a. Retrieved from http://search.proquest.com/docview/305120344?accountid=14549%5Cnhttp://hl5yy6xn2p.search.serialssolutions.com/?genre=article&sid=ProQ:&atitle=Islamic+work+ethic+and+Muslim+religious+beliefs+impact+on+organizational+commitment+in+the+workplace&title=Islami

Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor* (1st ed.). Bandung: Mandar Maju.

Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

MUI, F. (2011). Hukum Zakat Atas Harta Haram. *MUI*. https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2

Muktiadji, N., & Soemantri, S. (2009). Analisis Pengaruh Biaya Produksi dalam Peningkatan Kemampulabaan Perusahaan (Studi Kasus di PT HM Sampoerna Tbk). *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, *11*(1), 8.

Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, *133*(2), 325–333. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0

Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, *4*(1/2), 246–254. https://doi.org/10.1108/17471110810856992

Republika, D. D. (n.d.). Sejarah Dompet Dhuafa. Retrieved from http://jogja.dompetdhuafa.org/tentang-kami/sejarah/

Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, *12*(1), 72–84. Retrieved from http://jurnal.fe.unpas.ac.id/ojs/index.php/trikonomika/article/view/13

Shiddieqy, T. M. H. A. (1999). *Pedoman Zakat* (Kedua). Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.

Soemarwoto, O. (1994). *Ekologi, Lingkungan Hidup Dan Pembangunan*. Jakarta: Djambatan.

Subiyanto, I. (1998). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP YKPN.

Tampubolon, K., Saragih, H., Reza, B., Epicentrum, K., Asosiasi, A., & Apriori, A. (2013). Implementasi Data Mining Algoritma Apriori Pada Sistem Persediaan Alat-Alat Kesehatan. *Informasi Dan Teknologi Ilmiah*, 93–106. https://doi.org/2339-210X

Tashih, Ma'shum, K. A., & Munawwir, K. Z. A. (1997). *Kamus Arab Indonesia Al-Munawwir* (2nd ed.).

Umar, D. H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Uygur, S. (2009). The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers. *Journal of Business Ethics*, *881146*(88), 211–225. https://doi.org/10.1007/sl0551-009-0107-z

Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. In *PERAN PERBANKAN SYARIAH DALAM PENGUATAN KPASITAS UMKM MENUJU KEMANDIRIAN EKONOMI NASIONAL* (pp. 276–281). Surakarta: PROCEEDING SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS SANCALL 2013 Surakarta.

Yousef, D. a. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, *15*(4), 283–298. https://doi.org/10.1108/02683940010330966

Yunus, H. S. (2010). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Zabir, M. (2017). MANAJEMEN PENDISTRIBUSIAN ZAKAT MELALUI PROGRAM UNGGULAN BEASISWA OLEH BAITUL MAL ACEH. *Al-*

Idarah : Jurnal Manajemen Dan Admiistrasi Islam, *1*(1), 131–151.

LAMPIRAN

A. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama:

Jabatan:

Lama Bekerja:

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?
   c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?
4. Hasil dalam bekerja
   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)
   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?
5. Keadilan

   Untuk pimpinan dan HRD:

a. Apakah pimpinan membeda-bedakan gaji karyawan?
b. Adakah kualifikasi penggajian?

Untuk karyawan:

a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?
b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing asnaf sudah adil?

6. Kerjasama
   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?
   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?
7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk karyawan keuangan:

   a. Bagaimana sistematika dari proses penerimaan dana sampai dengan pendistribusian dana tersebut?
   b. Apakah Dompet Dhuafa Yogyakarta menerima dana non halal sebagai sumber pemasukan?

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

B. Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Meuthia Maharani

Jabatan: HRD

Lama Bekerja: 9 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Ingin bekerja di lembaga sosial.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya, karena langkahnya bernilai ibadah.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya sudah, karena ada SOP juga yang mengatur dan ada peringatan jika tidak sesuai dengan SOP.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Sebenarya iya diperhatikan, namun mengatur banyak orang itu sulit, tapi ada arah menuju lebih baik lagi.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Ada.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak, karena budaya di Dompet Dhuafa ini jika ada adzan, karyawan laki-laki segera ke masjid dan karyawan perempuan jamaah di musola kantor.

b. Apakah di kantor terdapat Musola?

   Jawab: Ada Musola.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya, libur. Kecuali untuk libur Idul Adha, biasanya karyawan terjun ke program untuk kurban bersama. Tetapi hari liburnya diganti di hari lain.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Iya, bisa membantu karyawan lain dan masyarakat.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Kalau materi udah jelas ya, tetapi non materi juga sangat banyak, misalkan punya keluarga baru disini. Dan bisa membantu masyarakat.

5. Keadilan

   Untuk pimpinan dan HRD:

   a. Apakah pimpinan membeda-bedakan gaji karyawan?

      Jawab: Iya dibedakan per jabatan.

   b. Adakah kualifikasi penggajian?

      Jawab: Ada, penggajian dilihat dari besar tanggungjawabnya.

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak, pelayanan disini sama. Memperlakukan *muzaki* sama dengan *mustahik,* sama-sama ramah dan dilayani baik-baik.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Iya, karena adil itu tidak berarti sama rata. Tetapi, dilihat juga dari segi kebutuhannya.

6. Kerjasama

   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

Jawab: Berpengaruh.

b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

   Jawab: Iya pasti.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk Keuangan:

   a. Bagaimana sistematika dari proses penerimaan dana sampai dengan pendistribusian dana tersebut?

      Jawab:

   b. Apakah Dompet Dhuafa Yogyakarta menerima dana non halal sebagai sumber pemasukan?

      Jawab: Tidak.

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Di dompet Dhuafa dana langsung didistribusikan, tidak ada investasi. Harus habis dalam satu periode.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Bambang Eko Prasetyo

Jabatan: Manajer Program

Lama Bekerja: 7 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Mencari nafkah, dulu pertama kerja ada di LKC yang sesuai bidang keilmuan, niat ingin agar ilmu bermanfaat.

   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya karena agama memerintahkan kita untuk jadi bermanfaat satu dengan lainnya.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya, sudah sesuai dengan SOP tentang pekerjaan dan sama seperti pada umumya.

   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Berkaitan dengan kehadiran sangat longgar. Biasanya karyawan disini jika datang telat tapi mereka juga menunda pulang, sehingga tetap kerja selama 9 jam.

   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Iya, tetapi orang-orang Dompet Dhuafa Yogyakarta sudah merasa memiliki lembaga ini, budaya kekeluargaan jadi jika ditegur ya komunikasinya lebih ke dua arah.
3. Jenis pekerjaan Islami

a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?
   Jawab: Tidak.
b. Apakah di kantor terdapat Musola?
   Jawab: Iya, ada.
c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?
   Jawab: Iya libur.

4. Hasil dalam bekerja
   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)
      Jawab: Tentu, bisa sebagai faktor cari nafkah untuk diri sendiri. Di Dompet Dhuafa Yogyakarta kekeluargaan lebih terasa sehingga lingkungan menumbuhkan diri untuk lebih baik lagi.
   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?
      Jawab: Selain materi nafkah tentunya, manfaat yang lain adalah mendapat banyak *link* karena sering bekerja sama dengan pihak lain.
5. Keadilan
   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?
      Jawab: Tidak. Sama-sama baik.
   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?
      Jawab: Sudah, kan ada yang caritas dan ada yang pemberdayaan.
6. Kerjasama
   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?
      Jawab: Iya.
   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?
      Jawab: Iya karena setiap karyawan biasanya sudah mendapat tugas masing-masing.
7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

Untuk semua karyawan:

a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

   Jawab: Untuk investasi sih yang lebih tau di keuangan tapi biasanya dana yang didapat dalam satu periode langsung dihabiskan pada saat itu juga.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Nuryanto Hari Murti

Jabatan: Supervisior Program Ekonomi

Lama Bekerja: 7 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Ingin berbuat baik, menolong orang. Jika dilakukan secara pribadi akan sangat terbatas maka menggandeng Dompet Dhuafa Yogyakarta sehingga semua bisa maksimal, dan pekerjaan ini bernilai ibadah.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya, ya pekerjaan ini bernilai ibadah.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Sudah sesuai.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Diperhatikan, karena jika misalkan telat saja mendapat teguran dari HRD.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Iya.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

Jawab: Ada Musola.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

Jawab: Iya diliburkan.

4. Hasil dalam bekerja

a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

Jawab: Sangat bermanfaat, menjadi amil disebut dalam Al-quran maka InsyaAllah berkah dan barokah. Dengan gaji yang diberikan pun jika di logika tidak akan cukup tetapi muncul rezeki yang lain, ya karena berkah itu Insyaallah.

b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

Jawab: Selain materi, non materi juga yang didapat sangat luar biasa. Mulai dari komunikasi yang tepat, relasi, dan pelajaran untuk merangkai *stake holder* dan menggandeng swasta, praktisi, *muzaki* dan *mustahik.*

5. Keadilan

Untuk karyawan:

a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

Jawab: Tidak.

b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing asnaf sudah adil?

Jawab: Insyaallah sudah.

6. Kerjasama

a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

Jawab: Iya berpengaruh, satu dengan lainnya. Misalkan kerjasama dengan pimpinan mengenai pengajuan yang harus di tandatangani dan dipriksa dan kegiatan harus di kontrol.

b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

Jawab: Iya.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Langsung disalurkan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Yulius Eko Setiawan

Jabatan: Staf GA

Lama Bekerja: 10 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta adalah pekerjaan yang syar'i, Dompet Dhuafa adalah lembaga kemanusiaan yang religius.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya sudah sesuai.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: 75% diperhatikan, di Dompet Dhuafa Yogyakarta tidak terikat waktu, yang penting kerjaan selesai.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Iya, namun tegurannya itu tidak sampai ke arah yang otoriter.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

      Jawab: Iya terdapat.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Tentu, banyak. Bisa menyalurkan zakat atau program juga dilingkungan tempat tinggal saya.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Selain materi pastinya, ya berupa non materi juga seperti bisa menolong tetangga.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Setau saya sih tidak.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Insyaallah adil.

6. Kerjasama

   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Iya tentu.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Langsung disalurkan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Zakia Sekar Pratiwi

Jabatan: Supervisior Program Pendidikan

Lama Bekerja: 8 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Awalnya memang ingin bekerja tapi tetap bernilai ibadah. Bermanfaat, menolong orang yang dampaknya langsung dirasakan oleh masyarakat.

   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya, kalau disini di SOPnya pun harus disiplin atau ditaati.

   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Kurang, terlalu longgar. Yang penting kerjaan selesai.

   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Tidak sih.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.

   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

      Jawab: Iya, ada.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya, libur.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Ada.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Non materi juga banyak ya, mendapat keluarga baru di Dompet Dhuafa ini, terus juga ada perasaan lebih bersyukur dan malu dengan sumber daya manusia yang lebih sedikit saja diluar sana bisa membantu saudaranya.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Insyaallah sudah.

6. Kerjasama

   c. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Berpengaruh.

   d. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya pasti.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Langsung didistribusikan

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Eko Susanto

Jabatan: Staf program dakwah dan sosial kemanusiaan

Lama Bekerja: 6 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?
      Jawab: Ingin membantu orang.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?
      Jawab: Pastinya bekerja disini bernilai ibadah.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?
      Jawab: Iya sudah.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?
      Jawab: Iya. Tapi menurut saya jika tanggung jawab diidentikan dengan kedatangan jam saat bekerja, jika harus absen setiap hari datang ke kantor akan tidak efisien karena kegiatan di luar kantor.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?
      Jawab: Iya.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?
      Jawab: Tidak, karena di SOP juga diatur.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?
      Jawab: Iya, ada.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya, kecuali hari raya kurban ya karena kita kurban bersama penerima manfaat.

4. Hasil dalam bekerja
   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Insyaallah iya.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Materi itu pasti, jika non materi itu selama bekerja bertemu dengan orang yang mempunyai bermacam-macam problem membuat saya lebih bersyukur dengan keadaan.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak, pelayanan sama saja. Bahkan kan ada program layanan mustahik.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing asnaf sudah adil?

      Jawab: Insyaallah sudah.

6. Kerjasama
   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Iya tentu.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya karena pekerjaan bisa dibagi sehingga kerjaan cepat selesai.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

Jawab: Yang saya tau, dana langsung didistribusikan baik dengan caritas atau pemberdayaan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Imam Hidayat

Jabatan: Staf program dakwah dan sosial kemanusiaan

Lama Bekerja: 7 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Karena suka tantangan, terutama yang dapat menambah kualitas dan masuk ke Dompet Dhuafa Yogyakarta adalah sarana untuk mewujudkannya.

   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya tentu.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Sudah. Kan ada SOP juga yang mengatur.

   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Pasti. Kedisiplinan hakikatnya dapat membantu pekerjaan. Tetapi jika ada aturan yang mengekang nanti akan malah merusak kekeluargaan yang ada di Dompet Dhuafa Yogyakarta.

   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Ada.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak, disini masalah agama diperhatikan.

   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

Jawab: Ada.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

Jawab: Iya.

4. Hasil dalam bekerja

a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

Jawab: Semua merasakan manfaatnya, pasti karena Dompet Dhuafa Yogyakarta adalah lembaga sosial.

b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

Jawab: Selain bekerja untuk mencari nafkah, ada banyak manfaat lain yang saya dapatkan yaitu pelajaran hidup.

5. Keadilan

a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

Jawab: Tidak, bahkan ada program untuk layanan mustahik.

b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing asnaf sudah adil?

Jawab: Insyaallah sudah.

6. Kerjasama

a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

Jawab: Ya yang pentig kerjaan selesai.

b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

Jawab: Iya kalau kerjasamanya dengan baik, jika tidak ya malah bikin lama.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

Untuk semua karyawan:

a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

Jawab: Setau saya disalurkan langsung.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Renny Sudarti

Jabatan: Staf fundraising

Lama Bekerja: 6 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Cita-cita memang ingin bekerja di lembaga sosial. Lebih tertarik, kekeluargaannya juga dapat.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya, bisa menambah pahala.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya sesuai.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Bagi saya yang terpenting adalah tanggung jawab dengan pekerjaan sendiri.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Iya.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak mengganggu.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

      Jawab: Iya ada.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya diliburkan.

4. Hasil dalam bekerja
   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Manfaatnya luar biasa.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Selain materi tentunya, juga dapat meng*upgrade* diri. Belajar agama, belajar tahsin, kajian jum'at dan belajar bahasa. Karena dulu saya tidak aktif di organisasi. Sering berbagi ilmu, dan lebih bersyukur dengan kehidupan pribadi jika mendengar cerita korban bencana.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak, kita harus sama-sama ramah terhadap *muzaki* atau *mustahik* kita layani dengan baik.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Insyaallah sudah ya.

6. Kerjasama
   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Sangat berpengaruh.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya karena pekerjaannya bisa terbagi sehingga lebih cepat selesai.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

   Jawab: Saya kurang tau pastinya, tapi setau saya dalam satu periode dana harus terdistribusikan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Anita Diah Ekasari

Jabatan: Staf CRM

Lama Bekerja: 6 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Pada awalnya dilihat dari profil perusahaan yang pada waktu itu peduli dengan produk halal. Jadi ingin kerja disini, ada nilai dakwah.

   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Insyaallah iya.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Insyaallah iya. Karena ada SOP yang dibuat dan dibagi per fungsi, misalkan jika di CRM ada salam dan senyum.

   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Kurang jika dibandingkan dengan lembaga formal atau profit. Karena disini adalah lembaga sosial, yang penting ada rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan.

   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Jelas. Karena HRD harus tegas.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.

b. Apakah di kantor terdapat Musola?

   Jawab: Iya, ada.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Libur.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Insyaallah iya. Dalam mengelola dana umat, ada *sharing* ilmu. Saling mengingatkan, karena disini lingkungan positif membawa dampak positif untuk diri sendiri.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Baik materi maupun non materi. Non materi seperti kita bisa *upgrade* keilmuan diri sendiri, bisa *sharing* ilmu.

5. Keadilan

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak ada perbedaan, semua dilayani dengan sebaik-baiknya.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Yang lebih tau *team* program, tapi Insyaallah sudah.

6. Kerjasama

   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Iya, apalagi yang bikin betah disini adalah kekeluargaannya.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya karena tugas dibagi.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

Jawab: Langsung disalurkan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Raditya Wicaksono

Jabatan: Therapis

Lama Bekerja: 7 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Ga sengaja. Ada lowongan terus daftar.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya selain karena tuntutan mencari pekerjaan, juga bernilai ibadah karena Dompet Dhuafa juga merupakan lembaga sosial.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya sudah.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Dari skala 1-10 saya memberi nilai 7.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Tidak ada, yang penting kesadaran harus tanggung jawab.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

      Jawab: kalau di LKC tidak ada karena kecil tempatnya, tapi ada ruangan khusus solat.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Jelas, dari tidak tahu apa-apa jadi tahu. Mengerti survey, bisa membuat laporan keuangan.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Materi ada, non materi juga ada misalnya bertambahnya ilmu. Jadi tau advokasi, cara berobat yang benar.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak ada bedanya. Semua dilayani dengan baik.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Kalau di LKC insyaallah sudah.

6. Kerjasama

   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Iya berpengaruh.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Langsung disalurkan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Kaidahu Yanie Hanifa

Jabatan: Supervisior program kesehatan

Lama Bekerja: 7 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?
      Jawab: Karena pengabdian untuk masyarakat.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?
      Jawab: Iya.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?
      Jawab: Iya, sudah.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?
      Jawab: Diperhatikan, skala 1-10 saya kasih nilai 8.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?
      Jawab: Ada.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?
      Jawab: Tidak.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?
      Jawab: Kalau di LKC karena kecil, jadi adanya ruangan solat yang kecil.
   c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?
      Jawab: Iya.

4. Hasil dalam bekerja
    a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)
        Jawab: Iya. Untuk diri sendiri belajar sabar, bersyukur karena suasana bekerja kekeluargaan dan pengabdian kepada masyarakat.
    b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?
        Jawab: Materi dan non materi, non materinya adalah perkembangan diri karena bertemu dengan orang-orang baik.
5. Keadilan
    Untuk karyawan:
    a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?
        Jawab: Tidak.
    b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?
        Jawab: Sudah insyaallah.
6. Kerjasama
    a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?
        Jawab: Iya berpengaruh.
    b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?
        Jawab: Iya karena pekerjaannya kan dibagi.
7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)
    Untuk semua karyawan:
    a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?
        Jawab: Langsung didistribusikan.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Andriansyah

Jabatan: Pimpinan cabang

Lama Bekerja: Bekerja di Dompet Dhuafa sudah 6 tahun tapi baru diangkat menjadi pimpinan cabang Yogyakarta kemarin bulan Desember 2017

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Banyak ruang ibadah, *passion* dan terpanggil di bidang sosial kemanusiaan.
   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya, banyak sekali ruang ibadah di Dompet Dhuafa.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya.
   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Dari skala 1-10 saya beri nilai 7. Tetapi konsen ke arah situ sudah ada, hanya perlu tambahan motivasi.
   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Ada.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak.
   b. Apakah di kantor terdapat Musola?

Jawab: Ada Musola.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

Jawab: Libur.

4. Hasil dalam bekerja

a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

Jawab: Ada. Lembaga ini adalah lembaga yang penuh manfaat. Senang dapat memfasilitasi donatur untuk berbuat baik.

b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

Jawab: Banyak manfaat dari segi materi maupun non materi. Mendapat keluarga baru, pelajaran masalah kejujuran dan keberanian.

5. Keadilan

Untuk pimpinan dan HRD:

a. Apakah pimpinan membeda-bedakan gaji karyawan?

Jawab: Ya dibagi dengan kualifikasi tertentu.

b. Adakah kualifikasi penggajian?

Jawab: Ada, kualifikasi dibagi menurut segi tanggungjawab.

Untuk karyawan:

a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

Jawab: Tidak ada perbedaan.

b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

Jawab: Insyaallah sudah, karena sudah kita kaji sebelumnya.

6. Kerjasama

a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

Jawab: Berpengaruh.

b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

Jawab: Iya.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

   Untuk semua karyawan:

   a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

      Jawab: Langsung didistribusikan kepada masyarakat.

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta

Nama: Bilal Imam Majaiz

Jabatan: Supervisior Program dakwah dan kemanusiaan

Lama Bekerja: 10 tahun

1. Niat dalam bekerja
   a. Alasan apa yang mendorong anda untuk bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

      Jawab: Sebelumnya saya aktif di kegiatan sosial kemanusiaan, tetapi jika dilakukan sendiri secara manajemen tidak tertata rapi. Terus bergabunglah ke Dompet Dhuafa, agar dapat tertata.

   b. Apakah Ibadah turut menjadi alasan dalam bekerja?

      Jawab: Iya pasti.
2. Amanah/ bertanggung jawab
   a. Apakah karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan (sudah sesuai dengan *jobdesk*)?

      Jawab: Iya sudah.

   b. Apakah tanggung jawab karyawan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sangat diperhatikan?

      Jawab: Saya rasa masih terus belajar ke arah itu. Kalau tanggung jawab secara birokrasi kantor, misalkan harus membuat laporan itu pasti dikerjakan. Tapi sebenarnya tanggung jawab di Dompet Dhuafa Yogyakarta diperhatikan.

   c. Adakah teguran dari HRD jika karyawan mulai menyeleweng dari *jobdesk*?

      Jawab: Ada.
3. Jenis pekerjaan Islami
   a. Apakah jam bekerja karyawan tidak menganggu waktu solat?

      Jawab: Tidak sama sekali.

b. Apakah di kantor terdapat Musola?

   Jawab: Ada, musola kecil.

c. Apakah pada hari-hari besar Islam karyawan Dompet Dhuafa Yogyakarta diliburkan dari bekerja?

   Jawab: Iya diliburkan.

4. Hasil dalam bekerja

   a. Apakah bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta dapat mendatangkan manfaat? (untuk diri sendiri, rekan kerja dan masyarakat)

      Jawab: Untuk pribadi, saya bisa belajar mengembangkan diri lebih tertata tidak asal jalan dalam menjalankan pekerjaan. Untuk orang lain, kita bisa memfasilitasi orang punya uang dan yang tidak punya.

   b. Manfaat apa yang anda terima, apakah itu materi atau non materi?

      Jawab: Sangat banyak non materi yang didapat selain materi, yaitu pelajaran dan pengalaman yang berharga.

5. Keadilan

   Untuk karyawan:

   a. Apakah pelayanan untuk *mustahiq* dan *muzaki* terdapat perbedaan?

      Jawab: Tidak ada.

   b. Apakah pembagian distribusi untuk masing-masing *asnaf* sudah adil?

      Jawab: Sudah. Insyaallah

6. Kerjasama

   a. Selama bekerja di Dompet Dhuafa Yogyakarta apakah kerjasama sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja?

      Jawab: Berpengaruh.

   b. Apakah kerjasama/ *teamwork* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga lebih produktif?

      Jawab: Iya, namun kita juga harus mandiri. Tidak boleh menggantungkan sesuatu kepada orang lain. Minta tolong boleh tapi jangan menunggu jika harus memulai jangan nunggu disuruh.

7. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (dengan cara yang benar dan legal)

Untuk semua karyawan:

a. Apakah dana yang masuk langsung didistribusikan ke masyarakat atau diinvestasikan dulu agar dana bertambah baru disalurkan?

   Jawab: Saya rasa langsung disalurkan.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis dilahirkan di Ponorogo pada tanggal 17 Maret 1996 sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Hariyadi dan Nurul Chomariyah. Saat ini bertempat tinggal di JL Raya Pacitan RT 002 RW 001 Dusun Tengger, Desa/ Kelurahan Slahung, Kabupaten Ponorogo. Nomor HP. 085784651000. Alamat e-mail: annissanh@gmail.com. Pendidikan SLTA di tempuh di SMAN 2 Ponorogo, lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis meneruskan ke Perguruan Tinggi Swasta terbaik, yaitu Universitas Islam Indonesia di jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam.

Selama menjadi mahasiswa, penulis mengikuti organisasi di Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam, Forum Kajian Ekonomi Islam, dan Da'i Hijrah Mahasiswa Universitas Islam Indonesia.