

EVALUASI KINERJA ZAKAT

(Studi Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun Oleh:

Iswatul Khairah

07240015

Pembimbing I

Drs. H. Hasan Baihaqi AF., M. Pd

NIP 19510817 198103 1 006

Pembimbing II

Achmad Muhammad., M. Ag

NIP 19720719 200003 1002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Iswatul Khairah

NIM : 07240015

Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat cabang Yogyakarta)

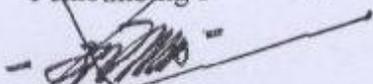
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Februari 2011

Pembimbing I


Drs. H. Hasan Baihaqi AF., M. Pd.
NIP. 19510817 198103 1 006

Pembimbing II


Achmad Muhammad, M. Ag.
NIP. 19720719 200003 1002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/451/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**EVALUASI KNERJA ZAKAT (STUDI KASUS MANAJEMEN EVALUASI DI
RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Iswatul Khairah
Nomor Induk Mahasiswa : 07240015
Telah dimunaqayahkan pada : Senin, 28 Februari 2011

Nilai munaqasyah : **B+ (delapan puluh koma enam belas)**

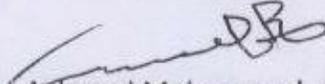
Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH

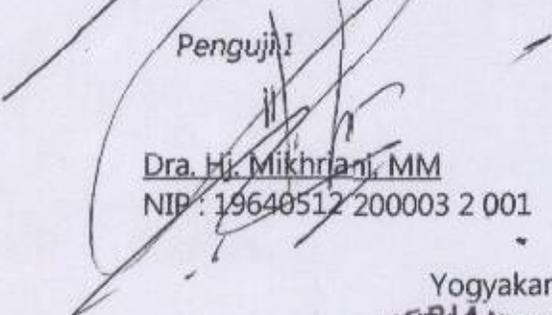
Pembimbing I


Drs. H. Hasan Baihaqi AF., M.Pd
NIP. 19510817 198103 1 006

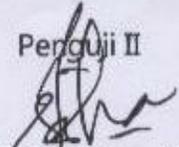
Pembimbing II


Achmad Muhammad., M.Ag
NIP. 19720719 2000003 1002

Penguji I


Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP. 19640512 200003 2 001

Penguji II


Siti Julaiha, S.Ag., M.Pd
NIP. 19771009 200501 2 003

Yogyakarta, 22 Maret 2011


UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan
Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 19560123 198503 1002

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Iswatul Khairah

NIM : 07240015

Jurusan : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)**, adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau pun saduran dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Februari 2011



Iswatul Khairah
NIM. 07240015

ABSTRAKSI

Khairah, Iswatul. Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2011.

Potensi zakat di Indonesia sesungguhnya sangat besar. Bahkan sebuah penelitian memperkirakan potensi zakat di Indonesia sebesar Rp.7,5 triliun. Namun, kenyataannya, dana zakat ditambah dengan infak, shadaqah serta wakaf yang sudah berhasil dihimpun oleh Lembaga Pengelola Zakat (LPZ) baru berkisar Rp. 200 milyar per tahun. Itu artinya penghimpunan zakat baru mencapai 2.67 persen dari potensi yang ada. Ada beberapa hal yang memang masih menjadi persoalan dalam pengelolaan zakat. Diantaranya adalah penghimpunan zakat yang masih berciri tradisional dan sadar zakat pada masyarakat. Dengan sistem pengelolaan yang masih terbatas dan tradisional, sulit untuk mengetahui berapa sebenarnya jumlah zakat yang telah dihimpun. Dan banyaknya masyarakat yang belum memanfaatkan lembaga zakat menunjukkan bahwa disatu sisi kesadaran masyarakat akan pentingnya manajemen zakat yang dilakukan oleh lembaga zakat masih relatif rendah. Disisi lain menunjukkan bahwa kepercayaan dan pengetahuan masyarakat terhadap lembaga zakat masih kurang. Ini bisa jadi karena kurangnya sosialisasi lembaga-lembaga zakat. Sehingga ini menjadi tantangan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi pertanyaan apakah selama ini telah dilakukan evaluasi terhadap kinerja lembaga zakat.

Melihat fenomena di atas, hadirnya manajemen zakat yang baik dan benar menjadi niscaya. Bahkan, dalam Undang-Undang No.38 Tahun 1999 dinyatakan bahwa “Pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat”. Agar Lembaga/Badan Pengelola Zakat khususnya Rumah Zakat cabang Yogyakarta dapat berdaya guna, maka manajemennya harus berjalan dengan baik. Dalam hal ini, berkaitan langsung dengan studi analisis sistem evaluasi kinerja zakat.

Penelitian ini menggunakan metode analisi kualitatif untuk membahas secara detail sistem evaluasi kinerja Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Subyek penelitian ini adalah Manajer dan karyawan RZ cabang Yogyakarta. Metode yang dipakai adalah metode interview, metode tersebut wawancara langsung Manajer dan karyawan RZ Cabang Yogyakarta. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung selama kurang lebih dua bulan. Dokumentasi digunakan dengan cara pengambilan gambar dan dokumen yang mengacu pada penerapan evaluasi kinerja zakat di RZ cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian yang diperoleh: Rumah Zakat cabang Yogyakarta memakai unsur-unsur yang terdapat dalam evaluasi kinerja, yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Walaupun belum menyeluruh, seperti kurangnya standar evaluasi terhadap evaluasi karakteristik. Metode evaluasi adalah *merit-rating*, yang mana manajer dituntut untuk lebih mengetahui karakteristik kepribadian dan pekerjaan karyawan, dan tujuan evaluasi terapkan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

QS. Al-Hayrs: 18.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

Denyut Nadiku; Ramah, Mama, dk Aan dan dk Oebaid

Myblood; Mustahgfiry Nurum

Terim kasih untuk cinta, air mata, doa, dan motivasi yang telah, sedang dan akan kalian berikan untukku.

Bongkar; “Sahabat, tidak ada akhir dalam kata SAHABAT”.

Ummu Zakiyah, ‘Nta Ndut, Evi Zulatama, dan teman-teman MD ’07.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pertama dan paling utama, puja dan puji syukur, Alhamdulillah kami haturkan kehadiran Ilahi Robbi, Tuhan semesta alam, Maha Pemurah, Maha Pengasih, yang tak pernah pilih kasih dan maha penyayang yang tak pernah pilih sayang.

Shalawat serta salamullah mudah-mudahan tetap mengalir deras keharibaan nabi besar Muhammad Ibn Abdillah. Sang proklamator Islam, yang telah mampu menganggis kita dari kubangan jahiliah menuju puncak cahaya kebenaran hakiki, yakni dengan adanya *Dinul-Islam*, yang sampai detik ini kita yakini kebenarannya.

Dengan selesainya skripsi ini sebagai tugas akhir akademik, penyusun menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Musa Asy'ari, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Bachri Ghozali, M.A., selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Siti Fatimah., M. Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. H. Hasan Baihaqi AF., M. Pd., selaku pembimbing I dan Bapak Achmad Muhammad., M. Ag, selaku pembimbing II, keduanya telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta kesabaran dan ketelitian membimbing penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Ramah dan Mama "Hamidurrahman dan Wasi'ah", sungkem takdim atas semua pengorbanan yang dicurahkan dan doa yang selalu dilantunkan. Semua itu tidak akan pernah bisa terbalas oleh apapun. Terima kasih.
6. Untuk adik-adikku "Uswatun Hasanah dan Ubaidillah Muhsin", terima kasih untuk senyum dan motivasinya. Takkan ada senyum seindah senyum yang kalian miliki.
7. Teman-teman MD angkatan 2007; Erlyna, Kun Anifah, Barit Fathurrosadi, Fathyim, Frita, Ady, Mansyur, Nashronah, Ika Muslimatun, Lukman, Safitri, Qomar, Ana khoiriyah, Didi, Subur, Hamim, Hasbi, Ryan, Uyik, Taufiq dan lainnya.
8. Sahabat-sahabat Bongkar; Ayu Farcha, Bajank Lalu Luthfi, Mimin Nako, Sofyan, Ichal, Prio Suyogi, Syaifudin, Bayu, Gus Bahrn, Uswa, Yoyok, Widaad dan lainnya, terima kasih untuk kebersamaan dan sebuah makna PERSAHABATAN.
9. Teman-teman Wisma Ana, terima kasih untuk cerita yang penuh tawa dan canda. Tsulus, terima kasih untuk fasilitas printernya, Mimin Nako terimakasih banyak untuk nasihat psikologinya.
10. Kepada Bapak Listanto dan Bapak Istiawan, terima kasih atas bimbingan dan waktu serta tenaga dalam proses penyelesaian skripsi ini, kesantunan Bapak sangat bermakna. Mbak Gina dan Mbak Ida, terima kasih untuk senyum

santun serta karyawan-karyawan Rumah Zakat cabang Yogyakarta tak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak yang tak terbatas.

11. Sang pemimpin dunia-akhiratku”Mustaghfiry Nurum”, terima kasih banyak atas segalanya.
12. Terima kasih juga untuk semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam segala hal terutama makna kehidupan, yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Yogyakarta, 13 Februari 2011

Iswatul Khairah
07240015

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstraksi.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Bagan.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Kegunaan.....	4
E. Telaah Pustaka.....	4
F. Kerangka Teori.....	6
G. Metode Penelitian.....	14
H. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II GAMBARAN UMUM RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA	21
A. Sejarah Berdirinya Lembaga.....	21
B. Visi dan Misi Lembaga.....	27
C. Program Lembaga.....	27
D. Produk Lembaga.....	37
E. Nilai dan Budaya Kerja Lembaga.....	37
F. Manajemen Lembaga.....	40
BAB III EVALUASI KINERJA.....	44
A. IMPLEMENTASI EVALUASI KINERJA.....	44
1. Menetapkan Tujuan.....	44
2. Sistem Evaluasi Kinerja Zakat.....	47
3. Tingkat Evaluasi.....	55
B. KELEBIHAN DAN KELEMAHAN EVALUASI KINERJA.....	57
BAB IV PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran-saran.....	60

Daftar Pustaka.....	41
Lampiran	
Interview Guide	
Dokumentasi	
Curriculum Vitae	

DAFTAR BAGAN

Bagan 1	Struktur Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.....	49
---------	---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Judul skripsi ini adalah Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta). Agar tidak menimbulkan kekeliruan pemahaman terhadap maksud penelitian ini, maka penyusun memberikan batasan dan penegasan istilah sebagaimana berikut:

1. Evaluasi Kinerja

Menurut Ralph Tyler sebagaimana dikutip Farida Yusuf Tayibnafis, definisi evaluasi adalah proses yang menentukan sejauhmana tujuan dapat dicapai. Cronbach menyebut evaluasi sebagai menyediakan informasi pembuat keputusan. MacIcolm dan Provus mendefinisikan evaluasi dengan melihat hasil (apa yang ada) dengan standar (yang telah ditetapkan) untuk mengetahui apakah ada selisih (diantara keduanya).¹

Sementara yang dimaksud evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajer atau penilaian untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun.² Dengan demikian yang dimaksud dengan evaluasi kinerja adalah suatu sistem penilaian yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawannya dalam suatu periode tertentu.

¹ Farida Yusuf Tayibnafis, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 13.

² Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 231.

2. Rumah Zakat

Rumah Zakat adalah sebuah lembaga swadaya masyarakat yang memfokuskan pada pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf secara lebih mudah dan profesional.³

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah pnelitian yang berupaya untuk mengungkap dan mendiskripsikan tentang sistem dan pelaksanaan evaluasi kinerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan zakat di Indonesia, secara kelembagaan, dewasa ini mengalami perkembangan. Ini dapat dilihat dari banyaknya lembaga yang didirikan baik oleh Pemerintah maupun swasta. Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama No 29/1991 dan No 47/1991 Tentang Pembinaan Badan Amil Zakat, Infak dan Shadaqah (BAZIS). SKB Menteri Agama tersebut disambut baik oleh Pemerintah Propinsi dengan mengeluarkan Keputusan Gubernur Tentang Pendirian Badan Zakat, Infak dan Shadaqah.⁴

Seiring dengan pembentukan BAZIS diberbagai daerah, berbagai organisasi keagamaan juga membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ), seperti LAZ Muhammadiyah, LAZ NU, Dompot Dhuafa, PKPU, Rumah Zakat, LAZ Ibnu Affan di Aceh dan sebagainya. Salah satu besarnya peran lembaga zakat adalah lahirnya asosiasi organisasi pengelola zakat yang disebut dengan Forum Zakat

³ www.rumahzakat.org. Diakses pada tanggal 30 November 2010.

⁴ Amrullah, *Perlunya Badan Amil Zakat*, ([http://pendirianlembagazakat,htm,hlm](http://pendirianlembagazakat.htm,hlm)), diakses pada tanggal 2 Januari 2011.

(FOZ) pada 7 Juli 1997, sehubungan dengan hal tersebut Pemerintah mengesahkan UU No 38/1999 Tentang Pengelolaan Zakat.⁵

Tingginya gairah perkembangan lembaga zakat tidak lepas dari besarnya potensi zakat. Telah diketahui bahwa potensi zakat di Indonesia sesungguhnya sangat besar. Bahkan sebuah penelitian memperkirakan potensi zakat di Indonesia sebesar Rp.7,5 triliun. Namun, kenyataannya, dana zakat ditambah dengan infak, shadaqah serta wakaf yang sudah berhasil dihimpun oleh Lembaga Pengelola Zakat (LPZ) baru berkisar Rp. 200 milyar per tahun. Itu artinya penghimpunan zakat baru mencapai 2.67 persen dari potensi yang ada. Tampaknya memang ada banyak hal yang harus dibenahi dalam kinerja setiap individu atau kolektif pengelola zakat di Indonesia.⁶

Masih banyaknya masyarakat yang belum memanfaatkan lembaga zakat menunjukkan bahwa disatu sisi kesadaran masyarakat akan pentingnya manajemen zakat yang dilakukan oleh lembaga zakat masih relatif rendah. Disisi lain menunjukkan bahwa kepercayaan dan pengetahuan masyarakat terhadap lembaga zakat masih kurang. Ini bisa jadi karena kurangnya sosialisasi lembaga-lembaga zakat. Sehingga ini menjadi tantangan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi pertanyaan apakah selama ini telah dilakukan evaluasi terhadap kinerja lembaga zakat.

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan sistem evaluasi kinerja setiap individu atau kolektif yang mempengaruhi pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat pada manajemen evaluasi di Rumah Zakat Indonesia

⁵ *Ibid*,

⁶ Efri S Bahri, *Mengukur Kualitas Manajemen Zakat*, ([http://:Republikaonline.com](http://Republikaonline.com)), diakses pada tanggal 28 Juli 2010.

Cabang Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kualitatif yang datanya diperoleh dari laporan Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana sistem evaluasi kinerja zakat di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Berdasarkan pokok masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem evaluasi pengelolaan zakat dalam pendistribusian zakat pada Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen zakat pada umumnya, khususnya yang terkait dengan evaluasi kinerja. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan rujukan lebih lanjut bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja zakat pada lembaga pengelolaan zakat/ badan pengelolaan zakat.
2. Secara praktis, penelitian ini bisa dijadikan acuan oleh *stakeholder* Rumah Zakat Cabang Yogyakarta atau pihak manapun yang terkait di dalamnya, dalam mengambil kebijakan, dan upaya peningkatan kinerja manajemen zakat.

E. TELAAH PUSTAKA

M. Arif Mufraeni dalam bukunya yang berjudul *Akuntansi dan Manajemen Zakat*, berkesimpulan bahwa dalam manajemen pengelolaan zakat hal yang

pertama dibentuk adalah dengan membangun jaringan “sadar zakat” yang akan mengupayakan dan mempermudah optimalisasi pengumpulan dan pendistribusian, penyaluran zakat yang berkaitan dengan *asnaf* versi Indonesia kemudian konsep distribusi dana zakat yang mengindahkan ide sekuritisi sosial.⁷

Berdasarkan penelitian yang ditulis Tri Widodo W Utomo dan Deden Hermawan yang berjudul “*Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3*”, penelitian ini membahas tentang perlunya dilakukan penyempurnaan sistem penilaian prestasi kerja PNS sehingga kompetensinya diharapkan dapat meningkat lebih baik. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis SWOT atas sistem penilaian prestasi kerja yang saat ini masih berlaku di semua instansi pemerintahan masih perlu adanya upaya penyempurnaan sistem penilaian tersebut secara tepat dan akurat.⁸

Mimi Maryani dalam skripsinya yang berjudul *Evaluasi Program Taman Pintar Yogyakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, menjelaskan tentang evaluasi keberhasilan dari program pembangunan Taman Pintar Yogyakarta dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dengan menggunakan teknik CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*).⁹

Achmad Rajaul Masrur dalam tesisnya yang berjudul *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur*, tesis ini menitikberatkan tentang faktor yang relevan dengan dimensi

⁷ M. Arif Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat*, (Jakarta: Prenada Media, 2006), hlm. 127.

⁸ Tri Widodo W Utomo dan Deden Hermawan, “Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3”, http://www.geocities.com/mas_tri/SistemDP3.pdf

⁹ Mimi Maryani, “Evaluasi Program Taman Pintar Yogyakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”, *skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2007)

penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan perilaku pada Bank Syariah Mandiri di wilayah Jawa Timur.¹⁰

Hasil telaah pustaka yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa belum ada literatur yang secara khusus membahas tentang evaluasi kinerja zakat yang dilakukan oleh Rumah Zakat Cabang Yogyakarta sehingga ekonomi *mustahik* dapat diberdayakan melalui pendayagunaan zakat, infaq dan shodaqah pada umumnya. Literatur penulis yang ada hanya membahas tentang pengaruh sistem evaluasi terhadap kinerja zakat dan pemberdayaan ekonomi umat. Dengan demikian, penelitian mengenai manajemen evaluasi zakat dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta, diharapkan dapat mengerti ruang penelitian tersebut.

F. KERANGKA TEORI

Dalam sebuah lembaga atau organisasi terdapat misi, visi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk berjalan sesuai harapan dan berjalan efektif maka diperlukan evaluasi dalam setiap program yang telah dijalankan.¹¹

1. Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajer atau penilaian untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja

¹⁰ Achmad Rajaul Masrur A.I.D, Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri di Wilayah Jawa Timur, *Tesis Pascasarjana* Universitas Airlangga Surabaya (2003)

¹¹ Zulharman. 2007. *Evaluasi Kurikulum. Pengertian, Kepentingan da Masalah yang Dihadapi*, (<http://zulharman79.wordpress.com>) Tanggal dwnload 18 Oktober 2011.

dengan uraian atau deskripsi dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun.¹²

Hadari Nawawi mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur/ menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (*feed back*) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Keputusan tersebut tidak sekedar berpengaruh, tetapi juga menentukan masa depannya dalam bekerja, yang akan menjadi baik dan menyenangkan jika hasil evaluasi kerjanya dinilai berhasil, atau sebaliknya akan menjadi buruk apabila dinilai gagal, yang tidak mustahil akan memperoleh sanksi/ hukuman, bahkan mungkin akan mengalami pemutusan hubungan kerja.¹³

Pengertian evaluasi lebih dipertegas lagi dengan batasan sebagai proses memberikan atau menentukan nilai kepada obyek tertentu berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi dapat pula diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu.

Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, dapat langsung membandingkan dengan kriteria, namun dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu

¹² Siswanto B. Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 231.

¹³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja: Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 144

melalui proses mengukur, baru melakukan proses menilai tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian.¹⁴

b. Manfaat dan Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:¹⁵

1. Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu diberikan pelatihan dan membantu evaluasi hasil pelatihan tersebut.
2. Pemberian *reward*.
3. Motivasi karyawan.
4. Komunikasi.
5. Menentukan besarnya kompensasi terhadap karyawan.
6. Perencanaan SDM.

c. Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi adalah suatu proses untuk memperbaiki kinerja dan mengukur pelaksanaan program yang dijalankan dengan menggunakan beberapa metode evaluasi.¹⁶ Di lingkungan sebuah organisasi setiap dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal/ strategik yang ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai suatu sistem. Untuk itu diperlukan sistem evaluasi kinerja agar berfungsi secara

¹⁴ <http://Pengertianevaluasi.html>

¹⁵ Surya Daharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 14-15.

¹⁶ Murnimali. 2011, *Sistem Evaluasi Terhadap Pengajar*, (<http://Republikaonline.com>)
Tanggal download 18 Oktober 2011

maksimal dalam membina karyawan yang kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁷ Tetapi seberapa jauh sistem tersebut berjalan sedikit banyak tergantung pada seberapa baik orang bekerja sama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan harus melakukan penilaian dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja.

1. Unsur-unsur yang dievaluasi¹⁸

a. Kesetiaan

Adalah tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

b. Prestasi Kerja

Adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

c. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

d. Kejujuran

Adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

¹⁷ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia, 2005), hlm. 44.

¹⁸ Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 235.

e. Kerjasama

Ialah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Prakarsa

Ialah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

g. Kepemimpinan

Ialah kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

2. Waktu Evaluasi

Penetapan waktu pengukuran kinerja juga harus mencerminkan pertimbangan strategis. Sebagian besar organisasi membutuhkan *season* peninjauan kinerja formal dengan interval enam bulan sampai satu tahun. Periode evaluasi ini mungkin juga tergantung pada tujuan penilaian.¹⁹ Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja karyawan saat ini selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode penilaian mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat, promosi mungkin dibenarkan. Jika kinerja tetap rendah mungkin diadakan pelatihan.

¹⁹ Suyadi Prawirosentono, *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPPE, 1999), hlm. 212.

3. Pelaku (penilai) Evaluasi

Di lingkungan sebuah organisasi evaluasi kinerja mutlak dilaksanakan, baik terhadap karyawan secara individu maupun terhadap tim (kelompok) kerja, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dengan melaksanakan evaluasi kinerja akan diketahui kondisi kinerja pihak yang dievaluasi yang harus dipergunakan sebagai informasi untuk melaksanakan manajemen kinerja guna peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi.²⁰ Hal terpenting dalam menentukan siapa yang harus melaksanakan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilaian dengan orang yang dievaluasi. Kuantitas dan kualitas pengetahuan tugas mungkin bervariasi sesuai dengan tingkat organisasi, demikian juga dengan kedekatan pekerja dengan pemberi rating. Gagasan pentingnya adalah bahwa tidak ada seorangpun (karyawan sekalipun) mempunyai informasi lengkap.²¹ Seorang pekerja mungkin tahu apa yang mereka lakukan, tetapi tidak sadar akan akibat perilaku tersebut terhadap reaksi pelanggan atau keuntungan bersihnya. Pada umumnya yang melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah atasan langsung. Evaluasi kinerja unit atau bagian organisasi adalah kepala unit itu sendiri. Sebagai bahan pelengkap penilaian, akhir-akhir ini sudah mulai banyak perusahaan yang juga meminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal mungkin memberi kepuasan terhadap konsumen dan masyarakat pada umumnya, mereka diminta

²⁰ Siswanto B. Sastrohadiwirjo, *Op. Cit.*, hlm. 326.

²¹ Sindu Mulianto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), hlm. 20.

memberikan penilaian atas pelayanan yang di berikan oleh perusahaan, unit kerja dan atau individu.

d. Metode Evaluasi Kinerja

Dalam evaluasi kinerja pasti terdapat metode evaluasi dalam sebuah setiap program atau kinerja karyawan. Dalam hal ini, metode evaluasi yang dipakai adalah *merit-rating*. Evaluasi *merit-rating* menuntut para manajer menilai pengawainya berdasarkan berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan dan/ atau kepribadian secara obyektif. Faktor-faktor pekerjaan mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan akan tugas pekerjaan yang dihadapi, *output* yang efektif, pengambilan keputusan dan akurasi kerja. Karakteristik kepribadian dapat mencakup aspek-aspek seperti percaya diri, sikap, perilaku, inisiatif, dan konsistensi.²²

Sistem tersebut menuntut para manajer untuk memberikan penilaian kepada staf untuk setiap faktor dalam suatu skala. Secara alternatif dapat dipakai skala grafik atau ring dimana manajer menempatkan sebuah titik di suatu tempat sepanjang sebuah garis dari yang paling tinggi sampai kepada yang paling rendah. Suatu *rating* keseluruhan juga mungkin diperlukan. Skala ini akan memberikan definisi dengan suatu deskripsi singkat yang diberikan terhadap *level* atau *ring* yang berbeda.²³

²² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 4.

²³ Fred R, David, *Manajemen Strategis Konsep*, (Jakarta: Selemba Empat, 2009), hlm. 229

2. Zakat

Secara etimologi (asal kata) zakat berasal dari kata *zaka* (bentuk masdar), yang mempunyai arti: berkah, tumbuh, bersih, suci dan baik. Sedangkan zakat secara syara' (terminologi/istilah), menurut Yusuf al Qardawi, adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah diserahkan oleh orang-orang yang berhak.²⁴

Dinamakan zakat, karena dengan mengeluarkan zakat itu di dalamnya terkandung harapan untuk memperoleh berkah, pembersihan jiwa dari sifat kikir bagi orang kaya atau menghilangkan rasa iri hati orang-orang miskin dan memupuknya dengan berbagi kebijakan. Arti aslinya adalah tumbuh, suci dan berkah.²⁵ Disebut kata zakat, sebagaimana terungkap dalam firman Allah swt:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya:

Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat, dan taatlah kepada rasul, supaya kamu diberi rahmat,” (QS.al-Nuur 24:56)

Secara garis besar zakat dibagi menjadi dua: 1. Zakat *Mal* atau harta, yaitu bagian dari harta kekayaan seseorang (juga badan hukum) yang wajib dikeluarkan untuk golongan orang-orang tertentu, setelah dipunyai selama jangka waktu tertentu dalam jumlah minimal tertentu; 2. Zakat fitrah, yaitu pengeluaran wajib

²⁴ Suyetno, dkk, *Anatomi Fiqh Zakat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar: 2005), hlm. 8-9.

²⁵ Asnaini, *Zakat Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008) hlm. 26-27.

yang dilakukan oleh setiap muslim yang mempunyai kelebihan dari kebutuhan keluarga yang wajar pada malam hari raya.²⁶

Sedangkan dalam Undang-Undang NO 38 Tahun 1999 bab IV Pengumpulan Zakat pasal 11 tentang Pengelolaan Zakat, disebutkan tujuh jenis harta yang dikenai zakat, yaitu:

- a. Emas, perak dan uang.
- b. Perdagangan dan perusahaan
- c. Hasil pertanian, hasil perkebunan dan hasil perikanan.
- d. Hasil pertambangan
- e. Hasilpeternakan.
- f. Hasil pendapatan dan jasa.
- g. Rikaz.

Harta-harta kekayaan yang disebutkan di atas, wajib dikeluarkan zakatnya apabila telah memenuhi ketentuan wajib zakat (mencapai nisab, kadar dan waktu/haul).²⁷

Sedangkan penyerahan zakat atau penunaian hak yang wajib menerima zakat terdapat di dalam harta untuk diberikan kepada orang-orang yang berhak seperti dalam surat at-Taubah: 60

﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي الرِّقَابِ
وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴾

²⁶ Muhammad Daud Ali, *Sistem Ekonomi Islam Zakat dan Wakaf* (Jakarta: UI Press, 1998), hlm. 42.

²⁷ Asnaini, *Zakat Produktif Dalam Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 36-37.

Artinya:

“Sesungguhnya zakat-zakat itu untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zaka, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang untuk jalan Allah dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai sesuatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahuilagi Maha Bijaksana.”

Orang-orang yang berhak menerima zakat menurut firman Allah swt dalam surta at-Taubah (9) ayat 60 ada delapan golongan, yaitu: fakir, miskin, amil zakat, muallaf, mukatabah, orang yang berutang, sabillilah, dan ibnu sabil.²⁸

Bertitik tolak dari ayat di atas, jelas hanya delapan kelompok yang berhak menerima zakat. Dalam istilah hukum Islam disebut *asnaf tsamaniyah* atau kelompok delapan. Ketentuan yang tegas dan kuat ini menjadi pegangan di dalam pendayagunaan zakat.

Oleh karena itu, zakat bukan merupakan hak satu golongan saja, akan tetapi hak delapan yang telah disebutkan dalam al-Qur'an, kecuali dalam satu daerah hanya ada satu golongan saja yang berhak menerimanya. Selain dari pada itu pembagian zakat tidak harus sama rata, melainkan harus disesuaikan menurut kebutuhan masing-masing golongan dan agar didahulukan bagi orang-orang yang benar-benar membutuhkan zakat tersebut.

G. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dilingkungan tertentu dalam hal ini akan

²⁸ Abdul Azis Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996-1997)

dilakukan di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta. Guna mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif atau yang sering juga disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*),²⁹ dari praktek Evaluasi Kinerja Zakat di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta. Penelitian ini sifatnya deskriptif, karena hasil analisis penelitian akan dipaparkan dalam bentuk deskripsi dari fakta penerapan fungsi manajemen evaluasi yang ada di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta baik teknis, sistem dan proses manajemennya.

Dengan demikian, maka dalam konteks ini, sumber data utama yang peneliti gunakan adalah kata-kata dan pernyataan dari informan yang berkompeten terkait Evaluasi Kinerja Zakat, disamping juga menggunakan data tertulis seperti: Dokumentasi, Majalah, Buku-buku dan lain-lain terkait dengan topik penelitian.

2. Langkah-langkah Penelitian

Agar pelaksanaan penelitian menjadi terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Menurut Moleong ada 3 tahapan dalam melakukan penelitian.³⁰ Adapun langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 8.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 127-151.

a. Tahap pra lapangan

Dalam hal ini peneliti melakukan survey pendahuluan berupa penjajakan lapangan tentang latar penelitian, mencari data tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian sampai perizinan yang harus dipenuhi.

b. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami lapangan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data di lapangan.

c. Tahap analisis data

Tahap analisis data adalah melaksanakan serangkaian proses analisis data kualitatif yaitu peneliti melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori dalam usaha membahas permasalahan yang ada untuk menarik kesimpulan.

3. Subjek Penelitian.

Subjek penelitian ini adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah pengurus zakat yang meliputi pimpinan maupun anggota bagian kinerja zakat khususnya Evaluasi Zakat di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi Objek dari penelitian ini adalah Evaluasi Kinerja Zakat terkait dengan penerapan fungsi manajemen evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta dalam bidang pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan.

5. Metode Pengumpulan Data.

Agar data dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode Interview

Interview adalah metode pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan interview bebas terpimpin yaitu penelitian yang berdasarkan pada data *interview guide* yang artinya penulis menyajikan pertanyaan-pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, namun tidak keluar dari pedoman daftar pertanyaan yang ada, sehingga akan memberikan keluwesan pada kedua belah pihak dalam bertanya jawab baik secara formal maupun informal serta untuk menutup kemungkinan interview ini bisa berkembang karena dalam penyampaiannya bersifat longgar dan bisa dikejar sesuai kebutuhan.

Metode interview ini penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang penerapan fungsi manajemen evaluasi yang meliputi (1) Manfaat dan Tujuan Evaluasi (2) Sistem Evaluasi (3) Metode Evaluasi, pada evaluasi kinerja zakat di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta. Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara dengan Manajer dan staf/ karyawan bagian pengelolaan zakat yang terlibat langsung dalam kepengurusan Rumah Zakat Cabang Yogyakarta khususnya evaluasi kinerja zakat.

b. Metode Observasi.

Observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.³¹

Adapun jenis Observasi yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah observasi non partisipan, yaitu peneliti tidak turut ambil bagian dalam kegiatan evaluasi kinerja zakat yang dilakukan oleh pihak Rumah Zakat, yang mana peneliti hanya mengamati. Metode ini digunakan sebagai pelengkap dan penguat data yang telah diperoleh melalui metode sebelumnya.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melengkapi data yang telah didapat dari buku catatan, transkrip, buku laporan kegiatan, website Rumah Zakat Cabang Yogyakarta atau dokumen lainnya dengan cara menyalin dan menganalisis terhadap data yang tersedia.

6. Analisis Data

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Selanjutnya peneliti melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori dalam usaha membahas permasalahan yang ada untuk menarik kesimpulan. Dalam metode ini, data yang diperoleh baik dokumentasi, wawancara, maupun observasi akan penyusun bahas pada bab pembahasan. Artinya data

³¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid II, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UMG, 1981), hlm.136.

yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, yaitu hanya merupakan penyingkapan fakta tanpa pengujian hipotesa, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara obyektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat, dengan ungkapan-ungkapan kalimat, sehingga dapat dijadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti.

7. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data penelitian dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas dan validitas data yang diperoleh. Untuk membuktikan validitas data ditentukan oleh kredibilitas dan interpretasinya dalam mengupayakan temuan data yang dilakukan dengan kondisi yang senyatanya dan disetujui banyak pihak.

Metode yang digunakan dalam menguji keabsahan data penelitian ini adalah Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan pembanding data tersebut³².

Triangulasi dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan yang berbeda dalam metode penelitian. a) membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, b) membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi yang berkaitan. Triangulasi data dalam hal ini dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan atau observasi

³² Lexy J. Moleong, *Op.Cit.*, hlm. 331.

dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan penelitian serta data hasil wawancara yaitu wawancara pada pimpinan dengan wawancara pada anggota atau pengurus Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari empat bab, berikut akan dijelaskan secara ringkas:

Bab pertama, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan terakhir sistematika pembahasan

Bab kedua, membahas tentang gambaran umum Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, yang terdiri dari sejarah dan perkembangan, visi misi dan tujuan, struktur organisasi, nilai dan budaya organisasi, jaringan kerja dan produk dan program Rumah Zakat Indonesia.

Bab ketiga, akan membahas teori dasar dalam rangka memperkokoh bangunan teori penelitian ini, yakni diawali dengan implementasi evaluasi kinerja, yaitu, *pertama*: Menetapkan Tujuan, *kedua*: Sistem evaluasi kinerja zakat, dan *ketiga*: Tingkat evaluasi kinerja.

Bab keempat, penutup yang memuat kesimpulan dari analisis yang dilakukan. Pada tahap selanjutnya, penyusun mencoba untuk menyusun saran-saran yang relevan untuk disampaikan terkait dengan penelitian ini dan penelitian yang akan datang.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Zakat cabang Yogyakarta dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa Rumah Zakat cabang Yogyakarta mengimplementasikan evaluasi kinerja secara terstruktur. Dari sisi waktu pelaksanaan, evaluasi dilaksanakan secara rutin dalam waktu tertentu (periodik), yakni progres mingguan, kuartal, persemester dan evaluasi tahunan. Dari aspek evaluator (pelaku evaluasi), evaluasi di Rumah Zakat cabang Yogyakarta dilakukan sesuai kewenangan yang diberikan kepada bagian tertentu, yakni Manajer/Pimpinan pusat, Manajer cabang, dan kepala bagian Tim *Funding*, Tim *Finance*, Tim Program dan Tim *Resorces*/bagian SDM. Adapun teknik evaluasi “Merit-rating”, dimana manajer dituntut menilai karyawan berdasarkan berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan atau kepribadian secara obyektif. Faktor-faktor pekerjaan mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan akan tugas yang dihadapi, *output* yang efektif, pengambilan keputusan dan akurasi kerja dalam setiap tim. Karakteristik kepribadian mencakup aspek-aspek seperti percaya diri, sikap, perilaku dan konsistensi. Evaluasi yang dilakukan Rumah Zakat adalah secara lisan dan sistem online yang mencakup *product knowledge* dan sistem operasional. Dalam hal ini pula, terdapat kekurangan, yaitu hasil evaluasi yang tidak transparan terhadap karyawan sehingga tidak terdapat *feed back* terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja. Serta kurangnya karyawan dalam bidang *finance* dan tidak adanya alat ukur

terhadap evaluasi/ penilaian pada karakteristik kepribadian. Walaupun demikian, Rumah Zakat cabang Yogyakarta dalam melakukan evaluasi kinerja telah menerapkan sistem evaluasi kinerja karyawan dengan standar yang meliputi: unsur-unsur, waktu pelaksanaan evaluasi, dan siapa yang berwenang untuk melakukan evaluasi.

Hal ini sangat membantu manajer untuk mengetahui kinerja karyawannya dan mengetahui perkembangan Rumah Zakat dalam menumbuhkembangkan jaringan perekonomian *mustahiq* dan *muzakki* khususnya masyarakat Yogyakarta.

B. SARAN- SARAN

Dari hasil yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang akan penyusun kemukakan dan perlu kiranya dipertimbangkan.

a. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga perlu bagi Manajer Rumah Zakat untuk menyampaikan hasil evaluasi kepada karyawan untuk mendapatkan *feed back* (umpan balik) dan memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

b. Evaluasi karakteristik kepribadian sangat berpengaruh terhadap peran karyawan dalam sebuah lembaga, sebaiknya Rumah Zakat cabang Yogyakarta mempunyai alat ukur pada evaluasi karakteristik kepribadian seperti alat indikator kejujuran dan kesetiaan.

c. Evaluasi Tim *Finance* merupakan rekapitulasi transaksi dana dan transparansi dana Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Sehingga perlu bagi Rumah Zakat

mengevaluasi transaksi dana tanpa mengikutsertakan auditor publik, yaitu dengan mengambil karyawan yang benar-benar mampu dalam ilmu ekonomi.

d. Perlu dikembangkan kajian manajemen evaluasi, baik pada tataran teoritis di jurusan Manajemen Dakwah maupun praktis di lembaga dakwah yang lain, sehingga terdapat *continuous improvement* (perbaikan berkelanjutan) terhadap kajian manajemen evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnaini, *Zakat Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Amrullah, *Perlunya Badan Amil Zakat*, (<http://Pendiriranlembagazakat.htm>), diakses pada tanggal 2 Januari 2011
- Azis Dahlan, Abdul, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996-1997
- Bahri, Efri S, *Mengukur Kualitas Manajemen Zakat*, (<http://Republikaonline.com>), diakses Tanggal 28 Juli 2010
- Daud Ali, Muhammad, *Sistem Ekonomi Islam Zakat dan Wakaf*, Jakarta: UI Press, 1998
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jilid II, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UMG, 1981
- <http://Pengertianevaluasi.html>
- Moleong, Lexy. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010
- Mufraini, M. Arif, *Akuntansi dan Manajemen Zakat*, cet.ke-1, Jakarta: Prenada Media, 2006
- Mulianto, Sindu, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007
- Murnimali. 2011, *Sistem Evaluasi Terhadap Pengajar*, (<http://Republikaonline.com>) diakses pada tanggal 18 Oktober 2011
- Moch. Arief (Ketua Bidang Ekonomi Yayasan Bening hati), Gerakan Zakat Indonesia, Jakarta, Alumni Pascasarjana Ekonomi Syariah UI. Dalam situs <http://www.yahoo.com>. Diakses tanggal 29 November 2010
- Prawirosentono, Suyadi, *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPPE, 1999

Sastrohadiwiryono, Siswanto. B, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002

Suyetno, dkk, *Anatomi Fiqh Zakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar: 2005

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008

Umar, Husein, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia, 2005

Yusuf Tayibnafis, Farida, *Evaluasi Program*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000

www.rumahzakat.org.

Zulharman. 2007. *Evaluasi Kurikulum. Pengertian, Kepentingan dan Masalah yang Dihadapi*, (<http://zulharman79.wordpress.com>) Tanggal download 18 Oktober 2011

Dokumentasi Rumah Zakat

Logo Rumah Zakat



Program Senyum Sehat



Program Senyum Juara



Pembagian Sembako



Senyum Juara



Produk Rumah Zakat



Pelatihan Karyawan



Interview Guide

Adapun pertanyaan yang akan diajukan pada Rumah Zakat adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Zakat secara umum di Rumah Zakat
- b. Evaluasi
 1. Kapan diadakan evaluasi?
 2. Bagaimana bentuk evaluasi, evaluasi Insidental/rutin?
 3. Apabila rutin, bagaiman periode evaluasi di Rumah Zakat?
 4. Dalam kesempatan apa diadakan evaluasi? Mengapa?
 5. Siapa yang melakukan Evaluasi? Apakah pimpinan atau tim audit internal/eksternal (auditor publik)
 6. Apabila yang melakukan evaluasi adalah auditor publik, adakah kerjasama dengan mereka?
 7. Aspek-aspek apa saja yang dievaluasi?
 8. Bagaimana proses evaluasi terhadap aspek-aspek atau unsur-unsur evaluasi tersebut?
 9. Apakah tujuan diadakannya evaluasi?
 10. Adakah manfaat bagi Rumah Zakat, baik lembaga atau karyawan setelah mengadakan evaluasi?
 11. Bagaiman proses penilaian/evaluasi di Rumah Zakat?
 12. Bagaimana cara pengukuran Manajer terhadap kinerja karyawan di Rumah Zakat Yogyakarta?

13. Mencakup apa saja evaluasi kinerja di Rumah Zakat Yogyakarta?
14. Adakah peningkatan kinerja setelah diadakan evaluasi di Rumah Zakat?
15. Adakah tingkat kinerja baik personal ataupun kolektif di Rumah Zakat?
16. Bagaimana tingkat evaluasi tersebut dilaksanakan?

Curriculum Vitae

Nama : Iswatul Khairah
Tempat/Tanggal Lahir : Sampang, 16 Juni 1988
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Dakwah
Jurusan : Manajemen Dakwah
Alamat Asal : Jl. KH. Moh. Alawi, Masiang Ketapang Laok,
Ketapang Sampang Madura JATIM 69461
Alamat Tinggal : Wisma ANA Jl. Timiho Gg Genjah B/10 Ngentak
Sapen Sleman Yogyakarta 55281
No. HP : 087838236132
Motto Hidup : Jadi diri sendiri

Orang Tua

Nama Ayah : Hamidurrahman
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Wasi'ah
Alamat Orang Tua : Jl. KH. Moh. Alawi, Masiang Ketapang Laok,
Ketapang Sampang Madura JATIM 69461

Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Ketapang Laok, Ketapang Sampang Madura, lulus tahun 2000
2. MTs 1 Putri Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep, lulus tahun 2003
3. MAK Putri Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep, lulus tahun 2007
4. Fakultas Dakwah, Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2007- Sekarang).