

**PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA IAIN PONOROGO
TERHADAP MEKANISME PEMOTONGAN GAJI UNTUK
ZAKAT PENGHASILAN**

SKRIPSI



Oleh:

Shelna Azima Azam

403180008

**JURUSAN MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

**PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA IAIN PONOROGO
TERHADAP MEKANISME PEMOTONGAN GAJI UNTUK
ZAKAT PENGHASILAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Shelna Azima Azam

403180008

Pembimbing

Ridho Rokamah, S.Ag., M.Si

NIP. 197412111999032002

P O N O R O G O

**JURUSAN MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

ABSTRAK

Azam, Shelna Azima, Persepsi Aparatur Sipil Negara Iain Ponorogo Terhadap Pemotongan Gaji Untuk Zakat Penghasilan. Skripsi. 2022. Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ridho Rokamah, M.Si

Kata kunci: BAZNAS Zakat Penghasilan, Persepsi, Payroll system, Zakat Penghasilan, ASN, L-Ziswaf

Persepsi ASN mengenai mekanisme potong gaji IAIN Ponorogo mempengaruhi pembayaran zakat penghasilan yang ditunaikan oleh ASN masing-masing. Walaupun berbeda-beda kebutuhan perhal baik pribadi maupun program institusi. Pemotongan gaji juga sesuai dengan perintah negara dan sesuai dengan undang-undang yang ditetapkan pada Pasal 58 ayat (1) PP 36/2021 menyebutkan dimungkinkan dilakukannya pemotongan upah pekerja, dengan ketentuan jumlah keseluruhan pemotongan upah adalah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja (pasal 65 PP 36/2021). Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara dan sudah melalui persetujuan kedua belah pihak antara pihak yang akan dipotong dan yang memotong gaji.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana persepsi ASN IAIN Ponorogo mengenai pemotongan gaji untuk zakat penghasilan yang bermula dari program L-Ziswaf IAIN Ponorogo. Menganalisis bagaimana pengetahuan ASN mengenai zakat penghasilan, infaq, dan sedekah yang bisa dilaksanakan melalui sistem potong gaji IAIN Ponorogo. L-Ziswaf sebagai lembaga penyalur untuk mustahiq dengan tepat sasaran.

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif, sumber data primer dan sekunder dengan jumlah informan sebanyak 8 orang ASN dan 2 bendahara L-Ziswaf dan bendahara pusat IAIN Ponorogo. Analisis data berdasarkan wawancara, dokumentasi, dan slip gaji salah satu ASN IAIN Ponorogo

Hasil penelitian menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif yaitu memperoleh berbagai persepsi ASN mengenai sistem potong gaji untuk zakat penghasilan di IAIN Ponorogo. Melalui persepsi ASN dapat disimpulkan bahwa persepsi mempengaruhi keikutsertaan dalam pembayaran zakat penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo dengan metode potong gaji. Tetapi tidak semua mengikuti potong gaji untuk zakat penghasilan, melainkan ada yang mengikuti untuk infaq, sedekah, koperasi, dan mini bank.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo
Telp. (0352) 3576565 Fax. (0352) 461893
e-mail: febi@iainponorogo.ac.id website: www.iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO. NAMA	NIM	JURUSAN		
1.	Shelna Azima Azam	403180008	Manajemen Zakat dan Wakaf	"PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA IAIN PONOROGO TERHADAP PEMOTONGAN GAJI UNTUK ZAKAT PENGHASILAN"

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 29 Maret 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Unun Roudhotul Janah, M.Ag
NIP. 197507162005012004

Menyetujui,

Ridho Rokamah, M. Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo
Telp. (0352) 3576565 Fax. (0352) 461893
e-mail: febi@iainponorogo.ac.id website: www.iainponorogo.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Persepsi Aparatur Sipil Negara IAIN Ponorogo Terhadap
Mekanisme Pemotongan Gaji Untuk Zakat Penghasilan
Nama : Shelna Azima Azam
NIM : 403180008
Jurusan : Manajemen Zakat dan Wakaf

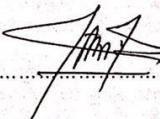
Telah diujikan dalam sidang *ujian skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.

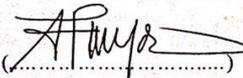
NIP. 197801122006041002

(.....


Penguji I

Dr. Amin Wahyudi, S.Ag., M.E.I

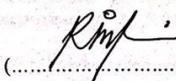
NIP. 197502072009011007

(.....


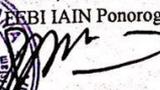
Penguji II

Ridho Rokamah, S.Ag., M.Si

NIP. 197412111999032002

(.....


Ponorogo, 16 Mei 2022

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Sunfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shelna Azima Azam

NIM : 403180008

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Zakat dan Wakaf

Judul Skripsi : Persepsi Aparatur Sipil Negara IAIN Ponorogo terhadap Mekanisme Potong Gaji untuk Zakat Penghasilan

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya Saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di theses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 7 Juni 2022

Penulis



Shelna Azima Azam

 Dipindai dengan CamScanner

P O N O R O G O

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sheina Azima Azam
NIM : 403180008
Jurusan : Manajemen Zakat dan Wakaf

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA IAIN PONOROGO
TERHADAP PEMOTONGAN GAJI UNTUK ZAKAT PENGHASILAN”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 29 Maret 2022

Pembuat Pernyataan,



Sheina Azima Azam
403180008

P O N O R O G O

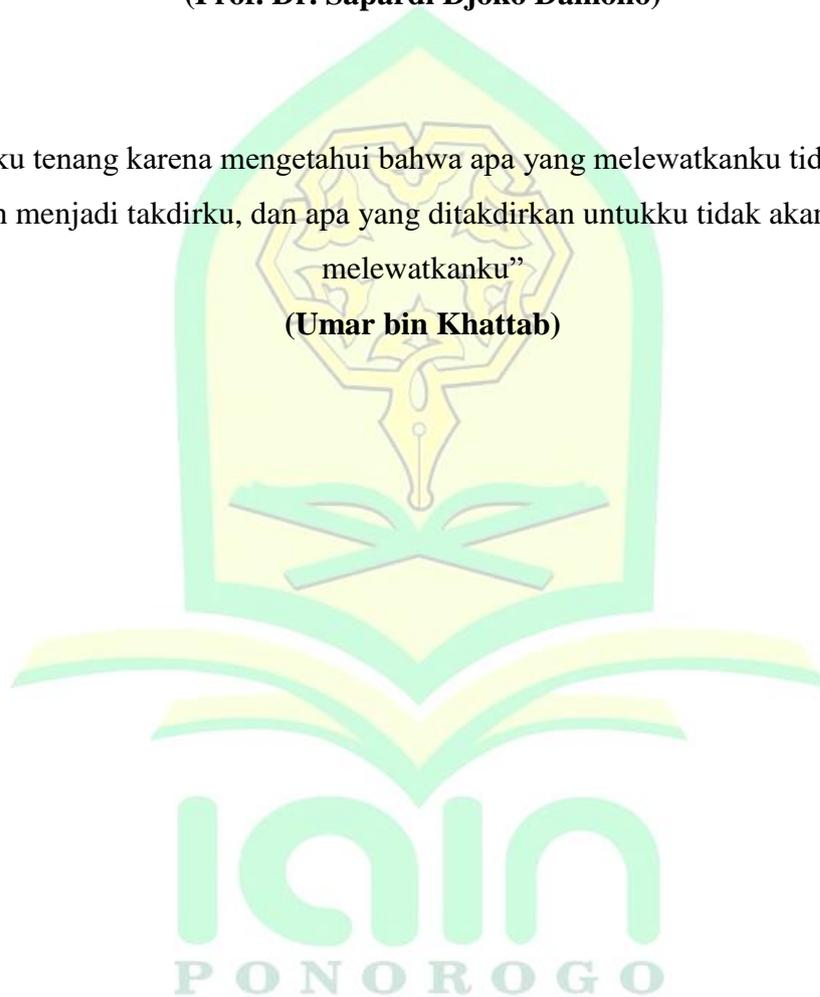
MOTTO

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani diatas materai dan tidak boleh digugat kalau nanti terjadi apa-apa, baik atau buruk.”

(Prof. Dr. Sapardi Djoko Damono)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)



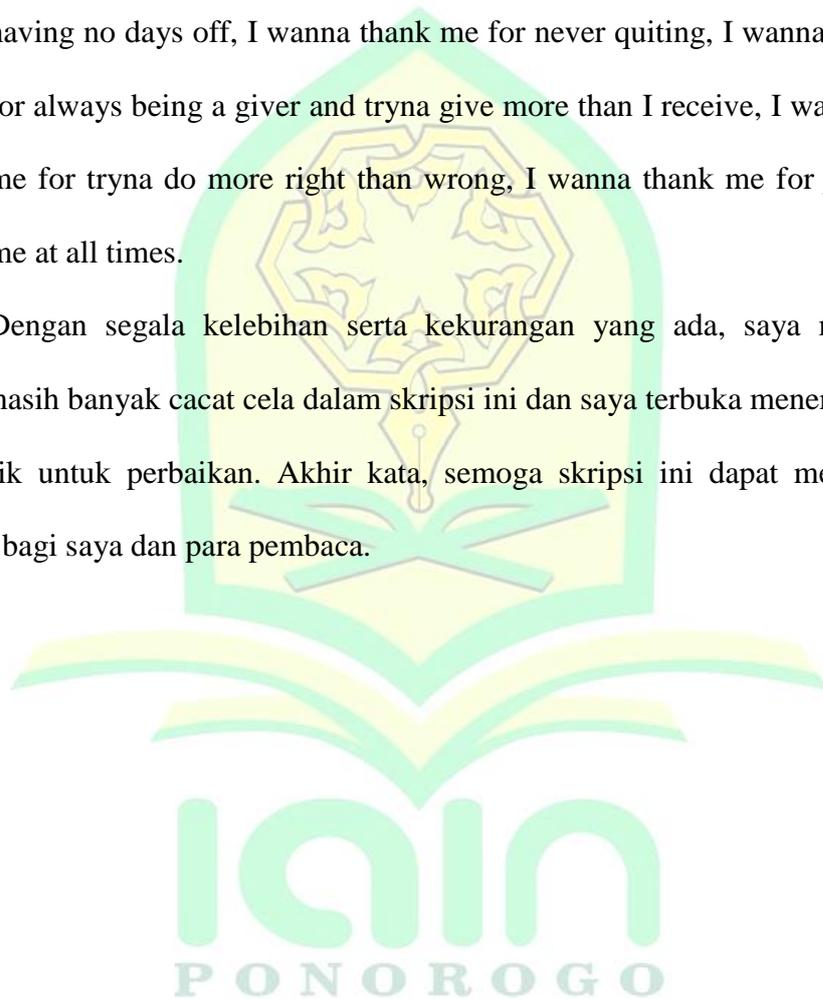
HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji Allah SWT dengan kemurahan dan ridho-Nya, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Nabi ku, **Nabi Muhammad SAW** sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT member saya motivasi tentang kehidupan dan mengajari saya hidup melalui sunnah-sunnahnya.
2. Kedua orang tua ku tersayang, Bapak yang selalu saya rindukan dan saya yakini selalu mendoakan anak-anaknya dari surga **Bapak Alm. Ahmad Zamroni**. Mamah saya **Asnah Yuliana** yang juga selalu mendoakan setiap langkah hidupku, mendukung semua keperluan demi suksesnya semua perjalanan usaha-usahaku. Sehingga saya bisa menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
3. Dosen pembimbing saya Ibu **Ridho Rokamah, M.Si** yang selalu memberikan masukan, saran, dan telah sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi. Jasamu tidak akan saya lupakan.
4. Teman-teman sejurusan Manajemen Zakat dan Wakaf yang sudah bersama dari awal hingga akhir semester, dan sudah saya anggap seperti keluarga.
5. Teman-teman ku **Nita dan Napik** yang selalu bersama untuk menyelesaikan skripsi, saling membantu dan mengingkatkan untuk tidak pantang menyerah dalam keadaan apapun.

6. Terakhir, teruntuk **24/7ku** yang selalu kebersamai setiap langkah dan perjuanganku dari awal perjalanan dan saya harap akan selalu bertahan hingga akhir.
7. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alm yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada segenap umat manusia dan semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita dilimpahkan syafaatnya di hari akhir nanti.

Alhamdulillah, penelitian yang berjudul “Persepsi Aparatur Sipil Negara IAIN Ponorogo Terhadap Pemotongan Gaji Untuk Zakat Penghasilan” dapat penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas, dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Merupakan suatu kehormatan bagi penulis untuk memberikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., selaku Rektor IAIN Ponorogo beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu di IAIN Ponorogo.
2. Dr. H. Lufthi Hadi Aminuddin, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo beserta jajarannya.
3. Unun Roudlotul Jannah, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Ponorogo beserta jajarannya.
4. Ridho Rokamah, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo yang telah mengampu dan memberikan segudang keilmuan kepada penulis semasa kuliah di IAIN Ponorogo
6. Bapak Alm. Ahmad Zamroni dan Ibu Asnah Yuliana selaku kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan doa untuk anaknya sehingga anaknya mampu menempuh pendidikan dengan lancar dan rajin memberikan motivasi hingga arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan penuh semangat.
7. Sahabat perjuangan di Manajemen Zakat dan Wakaf angkatan 18 yang selalu membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua. Dengan segala kekurangan, besar, besar harapan penulis agar skripsi ini mampu memberikan manfaat serta pengetahuan bagi penulis pribadi, para pembaca, dan orang-orang sekitar. Dan semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran disetiap langkah hidup.

Ponorogo, 2 April 2022

Penulis,

Shelna Azima Azam

NIM. 403180008

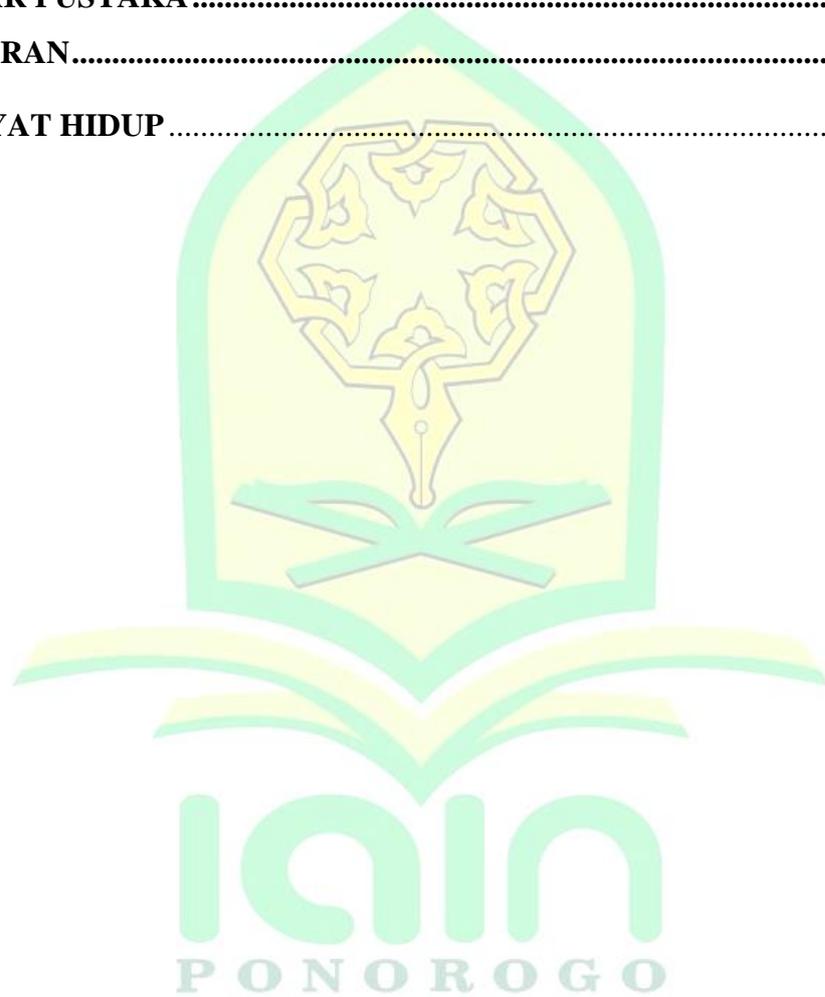
DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	ii
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
1. Praktisi	8
2. Teoritis	8
E. Studi Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	18
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	18
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3. Data dan Sumber Data	19
4. Teknik Pengumpulan Data.....	20
5. Teknik Pengolahan Data	22

6. Teknik Analisis Data.....	22
7. Teknik Pengecekan dan Keabsahan Data	23
G. Sistematika Pembahasan	24
BAB II PERSEPSI, PAYROLL SYSTEM, DAN ZAKAT PENGHASILAN	26
A. Teori Persepsi.....	26
1. Pengertian dan Teori Persepsi.....	26
2. Indikator Yang Mempengaruhi Persepsi.....	27
3. Proses Terjadinya Persepsi.....	31
4. Persepsi Positif dan Persepsi Negatif.....	35
B. Payroll System.....	35
1. Pengertian Payroll System	35
2. Hukum Membayar Zakat Melalui Payroll system	37
3. Zakat Penghasilan	38
a. Pengertian Zakat Penghasilan	38
b. Sejarah Zakat Penghasilan	41
c. Nishab Zakat Penghasilan dan Cara Perhitungannya.....	45
BAB III PAPARAN DATA	51
A. Profil IAIN Ponorogo	51
B. Persepsi ASN terhadap Mekanisme Potong Gaji untuk Zakat Penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo	56
C. Dampak Persepsi ASN Mengenai Mekanisme Pemotongan Gaji terhadap Pembayaran Zakat Penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo.....	60
BAB IV ANALISIS DATA.....	70
A. Persepsi terhadap Potong Gaji untuk Zakat Penghasilan di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.....	70
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi ASN Terhadap Mekanisme Potong Gaji Untuk Zakat Penghasilan Di Lingkungan Institusi	74

C. Dampak Persepsi ASN Mengenai Mekanisme Pemotongan Gaji terhadap Pembayaran Zakat dilingkungan IAIN Ponorogo.....	75
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87
RIWAYAT HIDUP	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Slip Gaji Pegawai ASN IAIN Ponorogo	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Jadwal Penelitian	87
2.1	Transkrip Wawancara Bersama Bendahara Pusat IAIN Ponorogo dan Pengurus L-Ziswaf	88
2.2	Transkrip Wawancara Bersama Aparatur Sipil Negara IAIN Ponorogo	90
3	Dokumentasi	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam telah memberikan petunjuk pembelajaran harta yang lebih baik pada kalangan masyarakat. Ajaran ini menegaskan bahwa harta yang dimiliki dari setiap masyarakat harus digunakan untuk mencari kebajikan, kebaikan, kebenaran serta kesejahteraan masyarakat dalam bentuk sumbangan dan bantuan kepada orang yang sudah tidak mampu menjamin kebutuhan sendiri. Cara terbaik bagi orang yang mempunyai harta lebih adalah mengulurkan tangannya kepada orang-orang miskin, seperti pepatah yang mengatakan bahwa lebih baik tangan di atas dari pada tangan di bawah. Kebijakan ini diakui sebagai salah satu ajaran moral tertinggi dalam Islam.¹

Negara Indonesia merupakan negara kesatuan yang wilayahnya sangat luas. Secara de'facto terdiri dari 34 provinsi yang dibagi menjadi 403 kabupaten dan 98 kota atau 6698 daerah setingkat kecamatan atau 81308 daerah setingkat desa. Masing-masing daerah diberikan kesempatan dan keleluasaan untuk menyelenggarakan otonominya berdasarkan asas otonomi daerah yaitu desentralisasi. Desentralisasi merupakan penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri berdasarkan prakarsa dan aspirasi dari rakyatnya

¹ Sudirman, *Zakat Dalam Pudaran Arus Modernitas* (Malang: UIN-Malang Press, 2007), 5.

dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu bentuk pelaksanaan dari kewajiban dan kewenangan pemerintah pusat adalah adanya pengelolaan zakat. Dalam hal pengumpulan zakat, pemerintah pusat membentuk suatu peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur tentang hal tersebut.

Salah satu peraturan tentang zakat adalah Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011. Menurut UU ini zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerima sesuai dengan syariat Islam. Kewajiban membayar zakat ini juga diterapkan pada ASN (Aparatur Sipil Negara) Kabupaten Ponorogo. Bupati Ponorogo Ipong Muchlissoni, menuturkan bahwa mulai tahun 2018 terhadap para aparatur negara Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan sistem potong gaji mengingat besarnya potensi yang bisa mencapai 10M setiap tahun. Gaji tersebut akan diserahkan dan dikelola oleh pihak BAZNAS Kabupaten Ponorogo. Sesuai dengan Perbup Nomor 44 Tahun 2018 tentang pelaksanaan zakat mal atau zakat penghasilan.²

Zakat penghasilan adalah zakat yang dikeluarkan dari hasil apa yang diperoleh dari pekerjaan dan profesi. Misalnya pekerjaan yang menghasilkan uang baik itu pekerjaan yang dikerjakan sendiri tanpa tergantung dengan orang lain, berkat kecekatan tangan ataupun otak (profesional). Pekerjaan yang dikerjakan seseorang untuk pihak lain atau hasil profesi bila telah sampai pada

² Syaiful Ma'ruf, "Zakat Profesi dalam Tinjauan Sosiologi Hukum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo", Jurnal (Ponorogo: IAIN Ponorogo Vol. 1 No. 1, November 2020), 10.

nisabnya. Berbeda dengan sumber pendapatan dari pertanian, peternakan dan perdagangan. Sumber pendapatan dari profesi tidak banyak dikenal pada masa generasi terdahulu yang dapat mendatangkan hasil atau uang relatif banyak dengan cara yang halal dan mudah, baik melalui keahlian tertentu maupun tidak, namun dalam kenyataannya zakat penghasilan pada kalangan masyarakat belum begitu dipahami terutama kalangan para pegawai negeri, kesadaran dalam menyalurkan zakat yang diperoleh dari penghasilannya masih kurang.³

Salah satu perintah Allah yang diwajibkan bagi umat muslim adalah mengeluarkan zakat. Jenis harta yang wajib dikeluarkan terus berkembang dari masa ke masa. Di era sekarang banyak sekali profesi yang banyak menghasilkan uang. Pendapatan profesi dari kerja keras dengan menguras pikiran dan tenaga. Misalnya pendapatan kerja profesi adalah: gaji, upah, insentif, atau nama lainnya disesuaikan dengan jenis profesi yang dikerjakannya. Pendapatan yang termasuk dalam kategori zakat profesi ada dua yakni penghasilan dari hasil kerja pada sebuah instansi baik pemerintahan maupun swasta, penghasilan dari kerja profesional yang mengandalkan kemampuannya seperti perancang busana, advokat, dokter, tukang jahit, presenter, youtuber, dan lain sebagainya. Hasil usaha yang di atas, merupakan profesi yang menghasilkan banyak penghasilan, berbanding terbalik jika dibandingkan dengan para petani padi, jauh sekali perbedaan penghasilan yang didapat. Petani padi wajib mengeluarkan zakat ketika sampai nisab. Oleh karena itu, hasil kerja dari sebuah profesi perlu di kaji, seperti penghasilan

³ Agus Marimin Dan Tira Nur Fitria, "Zakat Profesi (Zakat Penghasilan) Menurut Hukum Islam" Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, Vol. 01 No. 01, Maret 2015.

Aparat Sipil Negara (ASN). ASN dengan golongan yang tinggi tentu lebih banyak menghasilkan. ASN menurut Yusuf Qardhawi, Didin Hafidhuddin, dan Ahmad Sarwat mengatakan bahwa penghasilan dari ASN wajib dikeluarkan zakatnya, semua hasil usaha yang halal, baik dan berkembang an dikenakan zakat ketika mencapai nisab dan sampai haulnya.⁴

Persoalan zakat penghasilan masih kurang disosialisasikan khususnya di Indonesia. Sebagaimana yang diketahui bahwa zakat merupakan suatu hal yang wajib untuk ditunaikan. Hal ini terdapat juga pada rukun Islam ke-3 yang berbunyi “tunaikan zakat”. Akan tetapi masyarakat pada umumnya memahami zakat itu pada ruang lingkup zakat fitrah saja, sementara zakat itu terbagi dua zakat fitrah dan zakat mal. Namun masyarakat mengetahui zakat mal hanya sebatas apa yang mereka pahami dan apa yang mereka miliki. Misalnya emas yang disimpan, sedangkan pada profesi yang mereka jalani tidak dianggap wajib untuk dikeluarkan zakatnya.

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo atau yang lebih dikenal dengan IAIN Ponorogo merupakan sebuah institusi pendidikan berbasis agama di Ponorogo. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1968 atas ide dari KH. Syamsuddin dan KH. Chozin Dawoedy. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo ini kemudian dinegerikan pada tanggal 12 Mei 1970 menjadi Fakultas Syari'ah Ponorogo IAIN Sunan Ampel yang dipimpin oleh R.M.H. Aboe Amar Syamsuddin dengan menyelenggarakan Program Sarjana Muda. Selanjutnya tumbuh dan berkembang mulai tahun 1985/1986 dengan menyelenggarakan

⁴ Khairuddin, “Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh,” *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah*, Volume 2, No 03, 12

program Sarjana Lengkap (S-1). Pada tahun 2016 ini, berdasarkan Perpres 75 tahun 2016, STAIN Ponorogo resmi menjadi IAIN Ponorogo.⁵

Seluruh pegawai di lingkungan IAIN Ponorogo baik ber-status negeri maupun non negeri mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dari penghasilan yang mereka peroleh. Walaupun setelah pemerintah mengeluarkan peraturan baru mengenai pengelolaan zakat yang berisikan tentang pemberlakuan zakat penghasilan bagi ASN dengan memotong gaji mereka tetapi pada kenyataannya tidak semua ASN di IAIN Ponorogo membayar zakat penghasilan dengan cara pemotongan gaji. Padahal pemerintah memberlakukan kebijakan ini untuk memberitahu kepada seluruh elemen masyarakat bahwa pentingnya membayar zakat penghasilan. Adapun teknis pengumpulan atau pemungutan zakat yang paling mudah adalah dengan memotong langsung gaji para pegawai saat mereka mendapatkan pembayaran sebesar 2,5%. Ini merupakan cara yang paling efektif dan efisien, sehingga bisa dipastikan tidak ada pegawai yang terlewat atau yang berusaha menghindari. Adapun penghasilan ASN yang dikenakan zakat ketika gajinya setahun senilai dengan harga 85 gram emas dan dikeluarkan sebanyak 2,5 %. Dan didistribusikan kepada orang yang berhak sejalan dengan ketentuan agama Islam.⁶

Dalam hal pemotongan tersebut pihak IAIN Ponorogo melakukan penawaran terlebih dahulu kepada para pegawai baik negeri maupun non-negeri. Apabila para pegawai setuju maka karyawan wajib membuat surat pernyataan pemotongan gaji. Pemotongan gaji dapat dilakukan oleh salah satu

⁵ Zarwan, "PMB-Profil IAIN Ponorogo", 2020, 2.

⁶ Khairuddin, "Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh," *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah*, Volume 2, No 03, 13

koordinator yang dimana biasanya dilakukan oleh pengurus keuangan dan setelah terkumpul kemudian disetorkan ke Laboratorium Zakat Infaq Sedekah dan Wakaf (L-ZISWAF) IAIN Ponorogo untuk selanjutnya di distribusikan kepada mustahik. Dibentuknya L-ZISWAF ini bertujuan untuk membantu BAZNAS dalam melakukan penghimpunan zakat penghasilan agar dapat terlaksana secara maksimal sehingga tercapai target dalam pengumpulan zakat khususnya zakat penghasilan.⁷

Menurut salah satu bendahara IAIN Ponorogo, Wahyu menjelaskan bahwa di lingkungan IAIN Ponorogo terdapat 239 pegawai ASN dengan rincian 180 dosen dan 59 tenaga pendidik (tendik). Jumlah ASN yang memilih membayarkan zakat penghasilan melalui potong gaji berjumlah 109 ASN sedangkan yang tidak melalui sistem potong gaji berjumlah 130 ASN. Setelah ASN membayar zakat pendapatan melalui sistem potong gaji, selanjutnya akan disetorkan kepada Laboratorium Zakat Infaq dan sedekah (L-Ziswaf IAIN Ponorogo), sebagian ASN yang menyerahkan pendapatannya sendiri melalui lembaga zakat seperti Yatim Mandiri, Aksi Cepat Tanggap, maupun Nurul Hayat⁸. Hal ini memang sudah menjadi kewajiban dimana setiap mukmin yang sudah memiliki pendapatan sendiri membayarkan zakat pendapatan dari sebagian hartanya. Namun tidak menutup kemungkinan para pegawai ASN maupun non-ASN yang membayar zakat hanya sebatas membayar tanpa adanya arti makna dari zakat itu sendiri. Menurut sumber dari wawancara salah satu ASN di IAIN Ponorogo menuturkan bahwa, “Memang penghasilan saya

⁷ Unun Roudlotul Janah, Wawancara, 15 Oktober 2021.

⁸ Wahyu Fairus Hardianto, Wawancara, 14 Oktober 2021.

langsung dipotong oleh pihak institusi diperuntukan membayar zakat penghasilan, namun Saya belum begitu memahani ketentuan-ketentuan penghasilan yang diwajibkan untuk membayar zakat penghasilan”. Hal ini yang akan dibahas didalam penelitian yang akan penulis kaji.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi ASN terhadap mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan ASN di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi ASN terhadap mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo?
3. Bagaimana dampak persepsi ASN mengenai mekanisme pemotongan gaji terhadap pembayaran zakat di Lingkungan IAIN Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis persepsi ASN terhadap mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan ASN di lingkungan Institusi.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi ASN terhadap mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan di lingkungan Institusi.
3. Untuk menganalisis dampak persepsi ASN mengenai mekanisme pemotongan gaji terhadap pembayaran zakat dilingkungan IAIN Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Praktisi

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat dan dijadikan sarana informasi bagi ASN supaya dapat lebih dipahami dan dimengerti bahwasanya pengetahuan mengenai zakat penghasilan sangatlah penting guna menciptakan religiusitas didalam diri masing-masing ASN di lingkungan IAIN Ponorogo.

2. Teoritis

- a. Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian mengenai sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ASN dilingkungan IAIN Ponorogo.
- b. Sebagai bahan studi tambahan terhadap penelitian mengenai sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ASN supaya lebih memberikan perspektif yang baik dikalangan ASN IAIN Ponorogo.
- c. Sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku maupun skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang

ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Pertama, Skripsi Manjidah, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Andalas, dengan judul “Pemungutan Zakat yang Dipotong dari Gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemungutan zakat terhadap PNS dilakukan oleh Bendahara Gaji pada setiap SKPD. Terkait gaji yang dipotong untuk zakat ini tidak dipukul rata untuk semua PNS, namun berdasarkan pangkat dan jabatan masing-masing PNS. Gaji PNS yang dipotong hanyalah mereka yang golongan II/c keatas sedangkan mereka yang golongan I/a sampai II/b tidak dikenakan wajib zakat gaji karena gaji yang mereka terima tidak sampai senishab.⁹

Kedua, Tesis Fery Setiawan Dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Reputasi terhadap Minat Muzakki dalam Membayar Zakat Profesi (Studi Kasus di Kabupaten Ponorogo). Dari hasil studi kasus diatas memperoleh kesimpulan bahwa, Penyaluran zakat profesi melalui lembaga zakat memang dari beberapa sudut pandang lebih baik daripada disalurkan sendiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa muzakki merasa pembayaran zakat profesi melalui lembaga merupakan sebuah wujud religiusitas dalam menjalankan ibadah serta rasa percaya terhadap lembaga zakat yang diberi amanah, yang didukung dengan faktor eksternal yakni reputasi lembaga zakat. Penelitian ini berkontribusi kepada

⁹Manjidah, “Pemungutan Zakat yang Dipotong dari Gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang”, *Skripsi* (Padang: Universitas Andalas Padang, 2015), 32

lembaga zakat di Kabupaten Ponorogo untuk meningkatkan sosialisasi dan pemahaman kepada masyarakat agar berminat membayar zakat profesi, karena sangat mungkin masyarakat banyak yang tidak tahu pentingnya membayar zakat profesi dan membayarnya melalui lembaga zakat.¹⁰

Ketiga, Skripsi Legi Rahma Fitri, mahasiswa fakultas ekonomi UIN Syarif Kasim Riau dengan judul “Persepsi ASN Kantor Kecamatan Tualang dalam Pemotongan Gaji Pegawai untuk Pembayaran Zakat Profesi”. Hasil penelitian dalam skripsi ini adalah Persepsi ASN di Kantor Camat Tualang sudah melakukan kewajiban didalam membayar zakat profesi sudah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku. Penelitian ini kedepannya bisa dijadikan bahan informasi terhadap kantor Kecamatan Tualang dalam memahami persepsi ASN terhadap kewajiban membayar zakat profesi¹¹. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yaitu persepsi ASN tentang penggunaan sistem potong gaji untuk pembayaran zakat penghasilan dan disetorkan kepada Laboratorium Zakat Infaq dan Sedekah (L-Ziswaf IAIN Ponorogo). Pengelolaan zakat penghasilan yang diterapkan oleh pihak IAIN Ponorogo dilakukan secara mandiri dibuktikan dengan adanya laboratorium yang dibentuk oleh IAIN Ponorogo.

Selanjutnya, Jurnal Ilmiah Mukholik dan H. Yusran, penulis berasal dari IAIN Samarinda. Jurnal ilmiah dengan judul “Persepsi Aparatur Sipil Negara

¹⁰ Fery Setiawan, “Pengaruh Religiusitas dan Reputasi terhadap Minat Muzakki dalam Membayar Zakat Profesi (Studi Kasus di Kabupaten Ponorogo),” *Tesis* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), 25

¹¹ Legi Rahma Fitri, “Persepsi ASN Kantor Kecamatan Tualang dalam Pemotongan Gaji Pegawai untuk Pembayaran Zakat Profesi” *Skripsi* (Riau: UIN Syarif Kasim Riau, 2017), 31

(Asn) Terhadap Pengelolaan Zakat Profesi Di Iain Samarinda”. Hasil penelitian dalam jurnal ini adalah ketidak-setujuan para ASN mengenai penerapan zakat profesi yang ada di institusi khususnya dilingkungan IAIN Samarinda. persepsi yang kurang baik atau kurang setuju terhadap pengelolaan zakat profesi di IAIN Samarinda. Penulis jurnal ini memiliki tujuan terhadap penulisan karya ini supaya pembenahan sistem kembali terhadap sistem pengelolaan zakat profesi di UPZ IAIN Samarinda, sehingga dapat menciptakan sistem yang baik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada bagaimana ASN IAIN Ponorogo memberikan kepercayaan terhadap institusi ketika gaji dipotong untuk zakat penghasilan. Persepsi yang dialami yaitu persepsi mengenai dampak mekanisme potong gaji terhadap kehidupan religiusitas.¹²

Selanjutnya, skripsi Siti Mahiroh mahasiswa jurusan perbankan syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, dengan judul “Efektifitas Peraturan Walikota Nomor 08 Tahun 2019 Dalam Pengumpulan Zakat Profesi Pada Baznas Kota Cirebon”. Hasil penelitian dalam skripsi ini adalah menemukan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pengumpulan penghimpunan dana zakat profesi pada BAZNAS kota Cirebon. Faktor pendukung: Peraturan Walikota Nomor 08 Tahun 2019 tentang Pengumpulan Zakat, Zakat Profesi, Infaq dan Sedekah di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Cirebon, Kesadaran ASN dan Dukungan ASN. Ke-efektifitasan dalam sistem potong gaji yang

¹² Mukholik. H. Yusron, “Persepsi Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Pengelolaan Zakat Profesi Di Iain Samarinda”, *Jurnal* (Samarinda: IAIN Samarinda, 2019), 3

diterapkan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu lebih fokus kepada persepsi, dampak, dan religiusitas ASN IAIN Ponorogo.¹³

Selanjutnya, Jurnal Ekonomi Islam Vol. 8 No. 1 Januari-Juni 2020. Karya Pratiwi Yustisia dan Dewi Susilowati, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman dalam judul Analisis Sistem Dan Metode Pengumpulan Zakat Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pada Baznas Banyumas. Hasil dari penelitian dalam jurnal ini adalah mengeksplorasi implementasi nyata zakat penghasilan ASN yang dikelola oleh BAZNAS Kabupaten Banyumas bahwa BAZNAS Kabupaten Banyumas menunjuk UPZ setempat untuk mengelola zakat penghasilan ASN namun nishab yang digunakan tidak sesuai dengan Fatwa MUI No. 3 Tahun 2003. Selama ini Baznas Banyumas menyandarkan aturan nishab PMA No. 52 Tahun 2014 dimana PMA tersebut menyelisih fatwa MUI. Dari kesimpulan ini perlu adanya evaluasi kebijakan aturan nishab zakat penghasilan yang tertera pada surat edaran BAZNAS Banyumas. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada topik yang dibahas yaitu mengenai zakat penghasilan dikalangan ASN.¹⁴

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin, Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah STAI Syekh Abdur Raauf Singkil dalam judul Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan zakat Aparat Sipil Negara diimplementasikan kepada para ASN

¹³ Siti Mahiroh, "Efektifitas Peraturan Walikota Nomor 08 Tahun 2019 Dalam Pengumpulan Zakat Profesi Pada Baznas Kota Cirebon", *Skripsi* (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2020), 5

¹⁴ Pratiwi Yustisia dan Dewi Susilowati, "Analisis Sistem Dan Metode Pengumpulan Zakat Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pada Baznas Banyumas," *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 8, No 01, 20

yang memiliki golongan tinggi yang dimulai dari golongan IIIc dan seterusnya, dan dikeluarkan setiap bulan dengan cara pemotongan langsung setiap kali gaji, yang jika dihitung terkadang penghasilan tersebut belum mencapai nisab. Jika dilihat dalam perspektif fikih, hasil dari ASN wajib dikeluarkan zakatnya ketika gaji satu tahunnya mencapai seharga 85 gram emas setelah dipotong dengan biaya hidup dalam setahun dan persentasinya 2,5% dari nisab. Dikeluarkan zakatnya dapat setiap bulan, beberapa bulan atau setiap tahunnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada sistem potong gaji yang diterapkan perbulannya sesuai nishab masing-masing ASN.¹⁵

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Siti Muallimah mahasiswa IAIN Salatiga dalam skripsi tahun 2015 yang berjudul “Implementasi Zakat Profesi Pegawai (Studi Terhadap Pengelolaan Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kabupaten Demak)”. Pada penelitian ini memaparkan hasil analisis yaitu Pengelolaan zakat profesi di Kementerian Agama Kabupaten Demak dilakukan oleh Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Demak dan bekerja sama dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Demak. Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Demak bertugas untuk mengumpulkan zakat profesi dari ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Demak menggunakan sistem Official Assessment melalui pemotongan gaji

¹⁵ Khairuddin, “Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh,” *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah*, Volume 2, No 03, 20

yang dilakukan oleh Bendahara Gaji. Persamaan dengan penelitian yang ditulis oleh penulis yaitu pada sistem payroll system.¹⁶

Selanjutnya, diajukan oleh mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Muhammad Handiko dengan judul “Implementasi Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan”. Hasil penelitian tersebut adalah pengumpulan zakat profesi yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan dengan cara pemotongan gaji secara langsung (otomatis) oleh bendaharawan gaji. Pembayaran zakat profesi melalui potongan gaji sebesar 2,5% yang dilakukan oleh Bendahara gaji yang didahului dengan surat pernyataan yang dibuat oleh Muzakki (dalam hal ini adalah ASN yang ada di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan) lebih efektif daripada pembayaran zakat profesi dilakukan secara langsung oleh Muzakki sendiri. Perbedaan dengan skripsi penulis yaitu data yang diperoleh tidak mencantumkan daftar gaji ASN dan lebih bersifat privasi.¹⁷

Selanjutnya, jurnal conference on Islamic management accounting and economics karya Aan Zainul Anwar, Evi Rohmawati, dan Miftah Arifin dalam judul “Strategi Fundraising Zakat Profesi Pada Organisasi Pengelolaan Zakat (OPZ) di Kabupaten Jepara”. Departement of Islamic Economics and Bussiness Universitas Nahdlatul Ulama Jepara. Dalam jurnal ini meneliti

¹⁶ Siti Muallimah, “Implementasi Zakat Profesi Pegawai (Studi Terhadap Pengelolaan Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kabupaten Demak)”, *Skripsi* (Salatiga: IAIN Salatiga, 2015), 14

¹⁷ Muhammad Handiko “Implementasi Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan”, *Skripsi* (Riau: UINSUSKA, 2021), 54

tentang Strategi dalam penghimpunan zakat profesi yang dilakukan oleh Baznas adalah dengan melakukan kerjasama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara untuk melakukan pengumpulan zakat Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan luaran kerjasama berupa Peraturan Bupati berupa Pemotongan Gaji untuk Zakat melalui bendahara atau keuangan daerah. Sebab Zakat yang dikeluarkan oleh ASN adalah termasuk zakat profesi. Persamaan dengan penelitian penulis pada sistem penghimpunan zakat profesi melalui sistem potong gaji dengan mekanisme pemerintah bekerja sama dengan institusi untuk melakukan sistem potong gaji.¹⁸

Selanjutnya, jurnal ilmiah Agus Marimin dan Tira Nur Fitria dalam judul “Zakat profesi (Zakat Penghasilan) Menurut Agama Islam” menjelaskan bahwa zakat penghasilan merupakan fenomena baru akhir-akhir ini dan tidak ada saat zaman Rasulullah. Hal ini dikarenakan tidak banyak profesi pada zaman itu, namun berbeda dengan zaman sekarang yang memiliki banyak profesi yang ditekuni oleh umat islam yang menghasilkan pendapatan yang menurut ulama terdapat perhitungan zakat didalam pendapatan tersebut. Maka dari itu di era sekarang diberlakukan zakat profesi atau zakat penghasilan. Menurut hukum islam zakat penghasilan menerapkan sistem zakat pertanian lalu diterapkan di zakat profesi. Dari beberapa dalil dan pendapatpendapat tersebut di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa wajibnya zakat profesi didasarkan pada surat al-Baqarah: 267 yang bersifat umum dan hadits-hadits yang bersifat umum pula, baik keumumannya menyangkut materi hasil usaha,

¹⁸ Aan Zainul, Evi R, Miftah Arifin, “Strategi fundraising zakat profesi pada organisasi pengelola zakat (OPZ) di Kabupaten Jepara”, *Journal Conference on Islamic Management Accounting and Economics*, Volume 2 No. 02, 2

apakah yang diperoleh dari perdagangan, investasi modal, honorarium, gaji, dan sebagainya.¹⁹

Selanjutnya, jurnal ilmiah yang ditulis oleh Ahmad Mustahal dan Abdullah Kelib ini memiliki judul “Study Tentang Pemungutan Zakat Penghasilan Pegawai Pada Unit Pengumpul Zakat Kantor Kementerian Agama Kota Salatiga”. Dalam jurnal ini menjelaskan tentang bagaimana pentingna peran Unit Pengelola Zakat (UPZ) yang bekerjasama dengan BAZNAS sebagai dewan utama pengelola zakat untuk mendalami dan menggali potensi zakat untuk profesi di Kementerian Agama Kota Salatiga. Pelaksanaan UU No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat posisinya menjadi sangat penting bagi perkembangan dunia zakat nasional, terutama terkait potensi dananya yang besar dan perannya yang strategis dalam penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.²⁰

Selanjutnya, jurnal ilmiah Muhammad Adiguna Bimasakti dalam judul “Meninjau Zakat Penghasilan Pada Fatwa Mui No. 3 Tahun 2003 Dan Ijtihad Yusuf Qardhawy”. Dalam jurnal ini menjelaskan tentang tinjauan zakat penghasilan pada fatwa MUI No. 3 Tahun 2003 yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini diqiyaskan oleh Majelis Ulama Indonesia melalui Fatwa Nomor 3 tahun 2003 kepada Zakat Emas dan Perak (Mata uang). Kedua jenis pekerjaan atau profesi dalam klasifikasi Yusuf Qaradhawy tersebut dapat

¹⁹ Agus Marimin Dan Tira Nur Fitria, “Zakat Profesi (Zakat Penghasilan) Menurut Hukum Islam” Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, Vol. 01 No. 01, Maret 2015

²⁰ Ahmad Mustahal dan Abdullah Kelib, “Study Tentang Pemungutan Zakat Penghasilan Pegawai Pada Unit Pengumpul Zakat Kantor Kementerian Agama Kota Salatiga”, Vol. 12 No. 1, Maret 2017.

dikenakan zakat. Zakat Penghasilan berdasarkan Fatwa MUI No. 3 Tahun 2003 tersebut diqiyaskan dengan zakat emas, yang mana hal ini dapat kita lihat berdasarkan nishabnya yakni setara dengan harga 85 gram emas.²¹

Selanjutnya, pada jurnal ilmiah ekonomi islam yang ditulis oleh Muhammad Tho'in dan Agus Marimin dalam judul “Pengaruh Tingkat Pendapatan, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat”. Dalam jurnal ini menjelaskan tentang apakah tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, dan tingkat religiusitas seseorang mempengaruhi kesadaran dalam membayar zakat. Tidak hanya zakat fitrah namun juga zakat mal ataupun zakat penghasilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendapatan tidak berpengaruh terhadap minat, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap minat, dan tingkat religiusitas berpengaruh terhadap variabel minat.²²

Selanjutnya, *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, karya Muhammd Tho'in dan Agus Marimin yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Muzakki dalam Membayar Zakat”. Dalam *paper* dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat muzakki dalam membayar zakat adalah berhubungan dengan tingkat pendidikan dan tingkat

²¹ Muhammad Adiguna Bimasakti, “Meninjau Zakat Penghasilan Pada Fatwa Mui No. 3 Tahun 2003 Dan Ijtihad Yusuf Qardhawy” Hukum Islam, Vol. XVIII No. 02, 2018

²² Muhammad Tho'in dan Agus Marimin, “Pengaruh Tingkat Pendapatan, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat” Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 5 No. 03, 2018

keinginan. Tetapi, untuk tingkat pendapatan tidak berpengaruh terhadap tingkat minat.²³

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan upaya untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dengan cara ilmiah. Metodologi penelitian menyangkut masalah kerjanya, yaitu cara kerja untuk dapat memahami yang menjadi sasaran penelitian yang bersangkutan, meliputi prosedur penelitian dan teknik penelitian²⁴.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian ini dikatakan penelitian lapangan karena peneliti mencari data langsung ke lapangan untuk meneliti bagaimana masalah yang terjadi di lapangan. Keikutsertaan peneliti di lapangan mutlak diperlukan karena peneliti bertindak sebagai pengumpul data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan di susun dalam sebuah latar ilmiah.²⁵

²³ Muhammad Tho'in dan Agus Marimin, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Muzakki dalam Pembayaran Zakat", *Proceeding Seminar Nasional & Call For Paper*, 2019

²⁴ Yudi Fachruddin, "Teknik Analisis Data Kualitatif", *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2013), 7.

²⁵ Hamid Patilima, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : CV Alfabeta, 2013), 3.

Adapun spesifikasi metode penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif yakni melukiskan variable demi variabel, satu demi satu. Metode ini digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat. Penelitian ini pada hakikatnya mencari teori, bukan menguji teori yang menitik beratkan pada observasi dan suasana ilmiah. Metode ini akan menggali fakta lapangan dan informasi mengenai bagaimana mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan ASN dan mengetahui bagaimana persepsi ASN mengenai pemotongan gaji untuk zakat penghasilan di IAIN Ponorogo.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis meneliti di sebuah kampus bernama Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Penelitian berfokus pada persepsi ASN di wilayah IAIN Ponorogo terhadap sistem pemotongan gaji untuk pembayaran zakat penghasilan.

3. Data dan Sumber Data

Data adalah fakta-fakta empiris yang dikumpulkan oleh peneliti untuk memecahkan suatu masalah atau jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan oleh peneliti selama penelitian

berlangsung. Data merupakan suatu yang belum memiliki arti bagi penerimanya dan masih memerlukan beberapa pengolahan²⁶

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ASN.

Dalam rumusan masalah yang pertama mengambil sumber data primer dengan menggali informasi dengan melakukan wawancara terhadap bendahara IAIN Ponorogo dan pengurus Laboratorium Zakat Infaq dan Sedekah (L-Ziswaf). Terutama wawancara akan dilakukan dengan ASN yang memenuhi syarat untuk melakukan zakat penghasilan di lingkungan IAIN Ponorogo.

- b. Persepsi ASN mengenai sistem potong gaji.

Dalam rumusan masalah kedua, data sekunder diperoleh dari buku, catatan, dan data pendukung seperti slip gaji ASN sebagai bukti adanya pemotongan gaji yang sudah dilakukan. Data yang digali untuk penelitian berasal dari bendahara dan sekretaris L-Ziswaf IAIN Ponorogo.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Data dipenelitian ini diperoleh dari beberapa cara antara lain:

²⁶ Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 67.

a. Observasi

Observasi adalah pemilihan, perubahan, pencatatan, dan pengodean rilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisme insitu, sesuai dengan tujuan empiris²⁷. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data mengenai persepsi ASN dilingkungan IAIN Ponorogo mengenai sistem potong gaji dan relevansinya dengan kehidupan religiusitas pegawai. Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi langsung dan observasi tidak langsung

b. Wawancara

Wawancara memiliki pengertian yakni menggali informasi melalui informan yang bersangkutan guna menggali informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara atau interview adalah sebuah percakapan langsung antara peneliti dan informan. Dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab²⁸. Dalam hal ini peneliti memberikan pertanyaan yang sebelumnya sudah disiapkan mengenai permasalahan yang akan dikaji tentang bagaimana persepsi informan tentang pemotongan gaji untuk pembayaran zakat penghasilan dan informan bertugas untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah diajukan peneliti. Namun demikian, diperbolehkan jika informan tidak ingin menjawab beberapa pertanyaan dari peneliti.

²⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo 2012), 86.

²⁸ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Gramedia, 2004), 119.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yakni mencari informasi variabel-variabel dari buku, majalah, web, dan lain-lain. Dokumentasi yang digali untuk penelitian ini adalah berasal dari bendahara.

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah proses penyederhanaan data agar lebih mudah dimengerti serta diimplementasikan untuk mendapatkan kesimpulan dari kegiatan penelitian yang sudah dilakukan. Dalam penelitian ini, pengolahan data meliputi tiga hal, yaitu:

- a. Editing, yaitu pemeriksaan kembali terhadap semua data yang terkumpul terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna atau maksud, dan kesesuaian.
- b. Organizing, yaitu menyusun dan mensistematiskan data-data yang diperoleh dalam rangka paparan yang sudah direncanakan sesuai rumusan masalah.
- c. Analizing, yaitu menganalisa data yang terkumpul sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya

dapat diinformasikan kepada orang lain²⁹. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dalam menganalisis data. Teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu data analisa dengan menggambarkan atau memaparkan fenomena-fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian data tersebut dianalisis dan memperoleh kesimpulan³⁰.

7. Teknik Pengecekan dan Keabsahan Data

Agar peneliti dapat memperoleh keabsahan data atau pembuktian kebenaran temuan hasil, peneliti menggunakan teknik triangulasi metodologis. Triangulasi metodologis yaitu, penggunaan metode ganda untuk mengkaji masalah atau program tunggal, seperti wawancara, pengamatan, daftar pertanyaan terstruktur, dan dokumen³¹. Terdapat tiga triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi sumber yaitu menguji keabsahan data dengan cara cek data yang diperoleh melalui beberapa sumber
- b. Triangulasi teknik yaitu menguji keabsahan data dengan cara cek data kepada sumber yang sama, tetapi dengan teknik yang berbeda, misalnya dengan wawancara, lalu observasi, atau dokumentasi
- c. Triangulasi waktu yaitu menguji keabsahan data dengan cara melakukan wawancara atau observasi dalam waktu yang berbeda.

²⁹ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta , 201), 88.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), 59.

³¹ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 23.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab. Setiap bab terdapat sub-sub bab yang menjadi pembahasan dalam penelitian. Sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan, terdiri dari judul penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Berisi kajian pustaka dan teori yang digunakan untuk menganalisis masalah dalam penelitian. Pembahasan ini meliputi teori efektivitas dan teori payroll system.

BAB III PAPARAN DATA

Berisi paparan data dan analisis data hasil penelitian lapangan tentang proses mekanisme dan dampak mengenai persepsi ASN terhadap pemotongan gaji melalui L-Ziswaf IAIN Ponorogo untuk zakat penghasilan. Hal ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB IV PEMBAHASAN ANALISIS

Bab ini berisi analisis pembahasan yang terdiri dari analisis mekanisme pemotongan gaji ASN untuk zakat penghasilan dan analisis persepsi ASN mengenai sistem potong gaji yang dilaksanakan oleh IAIN Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Jawaban dari rumusan masalah, kesimpulan dan saran yang diberikan penulis dan bersifat membangun untuk IAIN Ponorogo sebagai bahan informasi mengenai persepsi ASN dilingkungan IAIN Ponorogo dalam hal sistem potong gaji untuk zakat penghasilan.



BAB II

PERSEPSI, PAYROLL SYSTEM, DAN ZAKAT PENGHASILAN

A. Teori Persepsi

1. Pengertian dan Teori Persepsi

Di dalam Kamus Psikologi persepsi diartikan sebagai suatu mekanisme atau cara pengamatan seseorang terhadap sekitarnya dengan menggunakan panca indera seperti mata, telinga dan lainnya, sehingga menjadi sadar terhadap segala sesuatu di lingkungan tersebut. Persepsi memiliki artian yang mana suatu proses penginderaan dan penafsiran rangsangan suatu objek atau peristiwa yang diterima oleh indera yang dimiliki sehingga seseorang dapat memandang, mengartikan dan menginterpretasikan rangsangan yang diterima sesuai dengan keadaan dirinya dan lingkungan di mana berada sehingga ia dapat menentukan.

Ada beberapa pengertian persepsi menurut para ahli, yaitu: Persepsi menurut Pride dan Ferrel, persepsi adalah segala proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna. Menurut Boyd, Walker dan Larreche dalam, persepsi (perception) adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur dan menginterpretasikan informasi. Sedangkan menurut Kotler, persepsi adalah dimana kita memilih,

mengatur, dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti.

Persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yakni suatu proses yang diterima individu melalui alat reseptor yakni alat indera. Proses penginderaan ini tidak terlepas dari proses persepsi. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia eksternal. Persepsi merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu, maka apa yang ada didalam individu ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman – pengalaman individu tidak sama, maka dalam persepsi suatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antara individu yang satu dengan individu lainnya. Persepsi merupakan suatu proses yang dipelajari melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Persepsi seseorang timbul sejak kecil melalui interaksi dengan manusia lain. Pengertian persepsi sebagai: “pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”. Kesamaan pendapat ini terlihat dari makna menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang memiliki keterkaitan dengan proses untuk memberi arti.¹

2. Indikator Yang Mempengaruhi Persepsi

Seperti telah dipaparkan di depan bahwa dalam persepsi individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus yang diterimanya

¹ Sarlito W, Sarwono, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika. 2009), 24.

sehingga stimulus tersebut mempunyai arti bagi individu yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa stimulus merupakan salah satu faktor yang berperan dalam persepsi.²

Faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan beberapa faktor, yaitu:

- a. Objek yang dipersepsi objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.
- b. Alat indera, syaraf dan susunan syaraf Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.
- c. Perhatian untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah utama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh

² Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, 101

aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek.³

Dari hal-hal tersebut dapat dikemukakan bahwa untuk mengadakan persepsi adanya beberapa faktor yang berperan, yang merupakan syarat agar terjadi persepsi, yaitu objek atau stimulus yang dipersepsi, alat indera dan syaraf-syaraf serta pusat susunan syaraf, yang merupakan syarat fisiologis dan perhatian yang merupakan syarat psikologis.⁴ Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi 2 yaitu Faktor Internal dan Faktor Eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain:

- 1) Fisiologis, informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.
- 2) Perhatian, individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada suatu obyek.

³ Ibid, 102

⁴ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, 102

- 3) Minat, persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau perceptual vigilance merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dikatakan sebagai minat.
- 4) Kebutuhan yang searah, dilihat dari bagaimana kuatnya seorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
- 5) Pengetahuan dan ingatan, pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam arti luas.
- 6) Suasana hati, keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi, dan mengingat.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus, warna dari

obyek-obyek, keunikan dan kekontrasan stimulus, intensitas dan kekuatan dari stimulus, serta motion atau gerakan.⁵

Untuk mengadakan persepsi tergantung pada pengetahuan dan ingatan. Pengetahuan merupakan suatu pembelajaran yang diperoleh seseorang dari sebuah pengalaman. Pengetahuan seseorang merupakan informasi yang disimpan oleh individu dalam bentuk ingatan. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia yang diperoleh dari pengalaman hidupnya, yang menjadi acuan dalam pembentukan sikap seseorang. Pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman, pendidikan, keyakinan, sosial, lingkungan dan sebagainya. Pengetahuan (Knowledge) adalah informasi yang diberikan kepada seseorang subjek mengenai kebenaran atau ketepatan reaksinya. Prinsip penting dari jenis belajar ini menyatakan bahwa mempelajari asosiasi bisa dipermudah dengan jalan memberikan kepada orang yang tengah belajar itu informasi mengenai kemajuannya, baik segera setelah ia membuat pilihan atau pada akhir satu seri pilihannya.

3. Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi dapat dijelaskan sebagai berikut. Objek menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya bahwa objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya

⁵ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2010), 102.

bahwa objek dan stimulus itu menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan. Benda sebagai objek langsung mengenai kulit, sehingga akan terasa tekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba. Proses yang terjadi dalam otak atau dalam pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang misalnya apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk.⁶

Menurut pandangan Sunaryo bahwa pada dasarnya dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, individu sangat dipengaruhi oleh kondisi dari individu tersebut sebagai subjek yang melakukan kegiatan. Kondisi tersebut terdiri dari kondisi fisiologis (keadaan fisik, panca indera, kesehatan) dan kondisi psikologis, dimana persepsi memainkan peranan penting dalam menentukan kondisi psikologis. Jalaluddin Rahmat mengartikan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang obyek,

⁶ Andrian Sutedi, *Pasar Modal Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 121.

peristiwa, atau pengalaman yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi yang diterima dan menafsirkannya. Sedangkan persepsi menurut Abdul Rachman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab adalah suatu proses yang menggabungkan dan mengorganisasikan data-data indera seseorang (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat menyadari sekelilingnya termasuk sadar akan dirinya sendiri.⁷

Definisi lain menyebutkan bahwa persepsi merupakan kemampuan membedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian terhadap satu objek rangsang, dalam proses pengelompokkan dan membedakan ini persepsi melibatkan interpretasi berdasarkan pengalaman terhadap satu peristiwa atau objek.⁸

Tidak semua stimulus akan direspon oleh organisme atau individu. Respon diberikan oleh individu terhadap stimulus yang ada persesuaian atau yang menarik perhatian individu. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa yang dipersepsi oleh individu selain tergantung pada stimulusnya juga tergantung kepada keadaan individu yang bersangkutan. Stimulus yang mendapatkan pemilihan dari individu tergantung kepada bermacam-macam faktor, salah satu faktor adalah perhatian individu, yang merupakan aspek psikologis individu dalam mengadakan persepsi.⁹

⁷ Mirza Ahmad, "Persepsi Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Aturan Pemerintah Tentang Zakat Sebagai Pengurang Pajak Penghasilan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kab. Sleman D.I. Yogyakarta", (Universitas Islam Indonesia: Skripsi 2018), 17

⁸ Ibid, 19

⁹ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2010), 103

1. Aspek-Aspek Persepsi

Pada hakikatnya sikap adalah mencerminkan suatu interaksi dari proses untuk mencapai tujuan sistem. Komponen-komponen sikap tersebut Rahmat Hidayat menyatakan bahwa persepsi itu mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap, yaitu:

- a. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.
- b. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif.
- c. Komponen konatif (komponen perilaku), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.¹⁰

¹⁰ Ibid, 104

4. Persepsi Positif dan Persepsi Negatif

Persepsi positif adalah penilaian individu terhadap suatu objek atau informasi dengan pandangan yang positif atau sesuai dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada. Sedangkan, persepsi negatif merupakan persepsi individu terhadap objek atau informasi tertentu dengan pandangan yang negatif, berlawanan dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada. Penyebab munculnya persepsi negatif seseorang dapat muncul karena adanya ketidakpuasan individu terhadap objek yang menjadi sumber persepsinya, sedangkan persepsi positif karena adanya kepuasan.¹¹

B. Payroll System

1. Pengertian Payroll System

Payroll system merupakan salah satu sistem keuangan yang digunakan pihak manajerial sumber daya manusia (SDM) untuk menangani dalam hal penggajian serta untuk mempermudah sistem penggajian dari divisi keuangan ke karyawan. Payroll system ini dikembangkan karena penggunaannya lebih mudah, kinerja yang cepat, dan sistem penghitungannya yang akurat.¹² Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Unit Pengumpul Zakat, dijelaskan bahwa payroll system merupakan

¹¹ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2010), 105

¹² Louis Apriell, "*Penyusunan Sistem Perhitungan Penggajian Karyawan Menggunakan Payroll System (Studi Kasus: Pt. Cipta Power Service Jakarta)*". (Institut Pertanian Bogor: Skripsi: 2009), 22

mekanisme pemotongan langsung terhadap penerimaan gaji bersih pegawai atau karyawan.

Zakat via payroll system adalah sebuah bentuk pelayanan zakat melalui pemotongan langsung dari gaji seorang karyawan di sebuah perusahaan. Adapun jika ada PNS yang memiliki gaji di bawah nishab dan bersedia untuk disisihkan, maka potongan tersebut tidak termasuk zakat, melainkan sedekah. Semua PNS yang dianggap telah bisa berzakat, gajinya dipotong tiap bulan dan masuk ke Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dan lalu diserahkan ke Baznas. Namun di tempat lain seperti BUMN memiliki mekanisme berbeda, yaitu dikelola sendiri dan disalurkan untuk pegawai yang golongannya rendah. Rencana pemotongan gaji ASN muslim untuk zakat ini merupakan kelanjutan dari Inpres Nomor 3 Tahun 2014 tentang optimalisasi pengumpulan zakat di kementerian/lembaga melalui Badan Amil Zakat Nasional (Baznas).¹³

Bagi ASN yang keberatan dengan adanya potongan tersebut, dapat mengajukan atau menyampaikan permohonannya kepada kementerian masing-masing. Jika rencana tersebut berjalan dengan baik, maka diperkirakan potensi zakat dari ASN muslim bisa mencapai Rp 10 triliun per tahun. Penghimpunan zakat penghasilan yang diwajibkan untuk dipotong oleh BAZNAS adalah dari gaji kotor dan belum termasuk dengan penjumlahan penghasilan lainnya seperti tunjangan kinerja. Pembayaran

¹³ Manjidah, *Pemungutan Zakat yang Dipotong dari Gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang*, (Universitas Andalas Padang: Skripsi 2015), 12.

zakat dilakukan saat menerima gaji pada awal bulan, sedangkan tunjangan kinerja diterima pada pertengahan atau akhir bulan.¹⁴

Zakat yang dikumpulkan melalui OPZ (Organisasi Pengelola Zakat) dari instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan perusahaan swasta. Melalui pemotongan gaji perbulan, kemudian gaji yang sudah dipotong diserahkan ke BAZNAS pusat, ini yang dinamakan zakat via payroll system.¹⁵

2. Hukum Membayar Zakat Melalui Payroll system

Zakat melalui via payroll system dikatakan sah menurut fath adz-dzari'ah, jika dilakukan dengan niat. Karena niat wajib untuk dilakukan dalam pengumpulan zakat payroll system ini, disebabkan bahwa payroll system adalah pengumpulan zakat dengan sistem cicilan perbulan. Sehingga muzakki melakukan niat hanya satu kali dalam setahun, berdasarkan haul, untuk pembayaran selanjutnya tidak diperlukan niat karena, sudah diniatkan dalam pembayaran pertama kali. Dalam hal ini bahwa payroll system memudahkan para muzakki untuk membayar zakat dan tidak perlu datang ke BAZNAS serta terhindar dari keterlambatan, kelalaian dalam membayar zakat.¹⁶

¹⁴ Ibid, 16.

¹⁵ Imron Rosyidi, "Pengumpulan Zakat Melalui Payroll System Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam" (IAIN Bengkulu, *Qiyas: Vol. 3, No. 2: Jurnal 2018*), 235

¹⁶ Imron Rosyidi, "Pengumpulan Zakat Melalui Payroll System Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam", (IAIN Bengkulu, *Qiyas: Vol. 3, No. 2, 2018*), 240

3. Zakat Penghasilan

a. Pengertian Zakat Penghasilan

Zakat penghasilan terdiri dari dua kata yaitu zakat dan penghasilan. Dalam literatur fiqh klasik pengertian zakat adalah hak yang dikeluarkan dari harta atau badan. Sehubungan dengan hal ini, Wahbah al-Zuhayly mengemukakan bahwa zakat adalah penuaian hak yang wajib yang terdapat dalam harta. Zakat penghasilan adalah zakat yang di keluarkan dari hasil apa yang di peroleh dari pekerjaan dan profesinya. Misalnya pekerjaan yang menghasilkan uang baik itu pekerjaan yang dikerjakan sendiri tanpa tergantung dengan orang lain, berkat kecekatan tangan ataupun otak (professional). Maupun pekerjaan yang dikerjakan seseorang buat pihak lain baik pemerintah, perusahaan, maupun perorangan dengan memperoleh upah yang diberikan, dengan tangan, otak, ataupun keduanya. Pendapatan dari pekerjaan seperti itu berupa gaji, upah, ataupun honorarium. Apabila sudah mencapai nisabnya dan haulnya pendapatan yang ia hasilkan harus di keluarkan zakatnya Menurut Wikipedia, zakat profesi adalah zakat yang dikeluarkan dari penghasilan profesi (guru, dokter, aparat, dan lain-lain) atau hasil profesi bila telah sampai pada nisabnya.

Berbeda dengan sumber pendapatan dari pertanian, peternakan dan perdagangan, sumber pendapatan dari profesi tidak banyak dikenal di masa generasi terdahulu. Zakat adalah kesalehan diri melalui ikhtiar sosial. Agar sampai kepada kesadaran seperti itu diperlukan penyadaran

yang dibarengi dengan tindakan amal-amal sosial, termasuk mengeluarkan zakat, infak dan shadaqah. Karena dalam ajaran zakat ini pandangan dan komitmen sosialnya begitu jelas, bahkan dari titik kepentingan yang paling menyentuh hajat orang banyak, yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi.¹⁷

Barangkali bentuk penghasilan yang paling menyolok pada zaman sekarang ini adalah apa yang diperoleh dari pekerjaan dan profesinya. Pekerjaan yang menghasilkan uang ada dua macam. Yang pertama adalah pekerjaan yang dikerjakan sendiri tanpa tergantung kepada orang lain, berkat kecekatan tangan ataupun otak. Yang kedua, adalah pekerjaan yang dikerjakan seseorang buat pihak lain-baik pemerintah, perusahaan, maupun perorangan dengan memperoleh upah, yang diberikan, dengan tangan, otak, ataupun kedua-duanya. Penghasilan dari pekerjaan yang dikerjakan untuk orang atau pihak lain dengan imbalan mendapat upah atau honorarium seperti pegawai negeri atau swasta. Penghasilan dan profesi dapat diambil zakatnya bila sudah setahun dan cukup senisab.

Kata profesi sendiri berasal dari bahasa latin “proffesio” yang mempunyai dua definisi yaitu janji atau ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam definisi yang lebih luas menjadi kegiatan “apa saja” dan “siapa saja” untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit profesi

¹⁷ Zulkifli, “*Panduan Praktis Pintar Memahami Zakat*” (Pekanbaru: Suska Press, 2014).

berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Zakat atas pencarian dan profesi disini adalah pekerjaan. Dalam hukum perpajakan, perpajakan diklasifikasikan menjadi dua. Pertama pekerjaan yang mempunyai kontrak kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara dua pihak, yang disebut pemberi kerja dan komisi apapun jenisnya. Ini yang disebut penghasilan dan pencarian. Kedua, pekerjaan bebas, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga ahli baik yang terdaftar secara resmi maupun tidak terdaftar; misalnya dokter, akuntan, notaris, pengacara, makelar, dan pemberi jasa lainnya. Penghasilan mereka adalah berupa imbalan jasa yang telah diberikan kepada kliennya.¹⁸

Fatwa ulama yang dihasilkan pada waktu Mukhtamar Internasional Pertama tentang zakat di Kuwait pada tanggal 29 Rajab 1404 H yang bertepatan dengan tanggal 30 April 1984 M, bahwa salah satu kegiatan yang menghasilkan kekuatan bagi manusia sekarang adalah kegiatan profesi yang menghasilkan amal yang bermanfaat, baik yang dilakukan sendiri, seperti kegiatan dokter, arsitek dan yang lainnya, maupun yang dilakukan secara bersama-sama, seperti para karyawan atau para pegawai. Semua itu menghasilkan pendapatan atau gaji.¹⁹

¹⁸ Mursyidi, *Akuntansi Zakat Kontemporer*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 79.

¹⁹ Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*, (Jakarta: Gema Insani, 2004),

Jika kita berpegang kepada pendapat Abu Hanifah, Abu Yusuf, dan Muhammad bahwa nisab tidak perlu harus tercapai sepanjang tahun, tapi cukup tercapai penuh antara dua ujung tahun tanpa kurang di tengah-tengah kita dapat menyimpulkan bahwa dengan penafsiran tersebut memungkinkan untuk mewajibkan zakat atas hasil penghasilan setiap tahun, karena hasil itu jarang terhenti sepanjang tahun bahkan kebanyakan mencapai kedua sisi ujung tahun tersebut. Berdasar hal itu, kita dapat menetapkan hasil penghasilan sebagai sumber zakat, karena terdapatnya illat (penyebab), yang menurut ulama-ulama fikih sah, dan nisab yang merupakan landasan wajib zakat.²⁰

b. Sejarah Zakat Penghasilan

Zakat penghasilan merupakan salah satu kasus baru dalam fiqh (hukum Islam). Al-Quran dan al-Sunnah, tidak memuat aturan hukum yang tegas mengenai zakat pendapatan ini. Begitu juga ulama mujtahid seperti Abu Hanifah, Malik, Syafi'i, dan Ahmad ibn Hanbal tidak pula memuat dalam kitab-kitab mereka mengenai zakat penghasilan ini. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya jenis-jenis usaha atau pekerjaan masyarakat pada masa Nabi. Sedangkan hukum Islam itu sendiri adalah refleksi dari peristiwa-peristiwa hukum yang terjadi ketika hukum itu ditetapkan. Tidak munculnya berbagai jenis pekerjaan dan jasa atau yang disebut dengan profesi ini pada masa Nabi dan imam-imam mujtahid masa lalu, menjadikan zakat penghasilan tidak begitu dikenal

²⁰ Ibid, 64

(tidak familiar) dalam Sunnah dan kitab-kitab fiqh klasik. Wajar apabila sekarang terjadi kontroversi dan perbedaan pendapat ulama di sekitar zakat penghasilan ini. Ada ulama yang mewajibkannya dan ada pula ulama yang secara apriori tidak mewajibkannya.

Namun demikian, sekalipun hukum mengenai zakat profesi ini masih menjadi kontroversi dan belum begitu diketahui oleh masyarakat muslim pada umumnya dan kalangan profesional muslim di tanah air pada khususnya, kesadaran dan semangat untuk menyisihkan sebagian penghasilan sebagai zakat yang diyakininya sebagai kewajiban agama yang harus dikeluarkannya cukup tinggi.

Zakat penghasilan adalah masalah baru, tidak pernah ada dalam sepanjang sejarah Islam sejak masa Rasulullah SAW hingga tahun 60-an akhir pada abad ke-20 yang lalu, ketika mulai muncul gagasan zakat profesi ini. Penggagas zakat profesi adalah Syeikh Yusuf Qaradhawi dalam kitabnya *Fiqh Az Zakah*, yang cetakan pertamanya terbit tahun 1969. Namun nampaknya Yusuf Qaradhawi dalam hal ini mendapat pengaruh dari dua ulama lainnya, yaitu Syeikh Abdul Wahhab Khallaf dan Syeikh Abu Zahrah. Kajian dan praktik zakat profesi mulai marak di Indonesia kira-kira sejak tahun 90-an akhir dan awal tahun 2000-an. Khususnya setelah kitab Yusuf Qaradhawi tersebut diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Didin Hafidhuddin dengan judul *Fikih Zakat* yang terbit tahun 1999. Sejak saat itu zakat profesi mulai banyak diterapkan oleh lembaga pengelola zakat di Indonesia, baik BAZ (badan

amil zakat) milik pemerintah, baik BASDA atau BASNAZ, maupun LAZ (lembaga amil zakat) milik swasta, Dompot Dhuafa, dan sebagainya.²¹

Zakat dan profesi, merupakan dua kata yang mempunyai makna dan kedudukan yang saling berkaitan erat, sehingga kemudian dipadukan mejadi zakat penghasilan. Zakat mengandung makna thaharah (bersih), pertumbuhan dan berkah. Para ahli ilmu berpendapat bahwa zakat itu dinamakan zakat karena di dalamnya ada tazkiyah (penyucian jiwa, harta dan masyarakat). Sedangkan makna zakat secara syar'î adalah bagian tertentu dari harta tertentu, dibayarkan kepada orang tertentu yang berhak menerima sebagai ibadah dan ketaatan kepada Allah SWT. Sedang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "zakat" diartikan dengan jumlah harta tertentu yang wajib dikeluarkan oleh orang yang beragama Islam dan diberikan kepada golongan yang berhak menerimanya (fakir, miskin dan sebagainya) menurut ketentuan yang telah ditetapkan oleh syara'.²²

Menurut BAZNAS, Zakat penghasilan adalah bagian dari zakat mal yang wajib dikeluarkan atas harta yang berasal dari pendapatan / penghasilan rutin dari pekerjaan yang tidak melanggar syariah. Nishab zakat penghasilan sebesar 85 gram emas per tahun. Kadar zakat penghasilan senilai 2,5%. Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI)

²¹ Hikmat Kurnia & Ade Hidayat, "Panduan Pintar Zakat" (Jakarta: Qultum Media, 2008) 259-260

²² Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 1568.

menjelaskan, penghasilan yang dimaksud ialah setiap pendapatan seperti gaji, honorarium, upah, jasa, dan lain-lainnya yang diperoleh dengan cara halal, baik rutin seperti pejabat negara, pegawai, karyawan, maupun tidak rutin seperti dokter, pengacara, konsultan, dan sejenisnya, serta pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan bebas lainnya. Dalam praktiknya, zakat penghasilan dapat ditunaikan setiap bulan dengan nilai nishab perbulannya adalah setara dengan nilai seperduabelas dari 85 gram emas (mengikuti harga emas pada hari dimana zakat akan ditunaikan), dengan kadar 2,5%. Jadi apabila penghasilan setiap bulan telah melebihi nilai nishab bulanan, maka wajib dikeluarkan zakatnya sebesar 2,5% dari penghasilannya tersebut.²³

Dalam “Ensiklopedi Islam” dijelaskan bahwa para ulama sepakat harta pendapatan wajib dikeluarkan zakatnya apabila mencapai batas nisab. Adapun nisabnya sama dengan nisab uang, dengan kadar zakat 2,5%. Untuk menentukan waktu pengeluaran zakat profesi baik itu berupa gaji, upah, penghasilan atau sejenisnya. Yusuf Qardhawi menyarankan untuk menangguhkan pengeluaran zakat kekayaannya yang lain yang sudah jatuh tempo zakatnya, bila dia tidak khawatir penghasilannya itu akan terbelanjakan olehnya sebelum jatuh tempo, alasannya agar tidak terjadi kewajiban pembayaran dua kali pada keseluruhan kekayaan dalam satu tahun.²⁴

²³ Muhammad Hadi, *Problematika Zakat Profesi dan Solusinya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 58

²⁴ Didin Hafidhuddin, *Zakat dalam Perekonomian Modern* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 94.

Namun menurut Yusuf Qardhawi, keterangan-keterangan tentang tidak wajib zakat atas harta penghasilan (profesi) sebelum melewati masa setahun, tidak cukup kuat sehingga menimbulkan perbedaan pendapat yang tajam diantara para ulama. Siapa yang mengusahakan sesuatu harta, yakni diperhitungkan tahunnya, sedangkan tidak mempunyai harta yang lain, kemudian mencapai satu nisab, atau mempunyai sesuatu harta sejenis yang tidak cukup satu nisab, kemudian dengan hasil usaha itu mencapai nisab, dimulailah perhitungan tahun zakat dari saat itu nanti bila cukup masa satu tahun, wajiblah ia mengeluarkan zakat, zakat penghasilan yang telah mencapai nisab dikeluarkan pada setiap kali menerima/gajian, diqiyaskan dengan waktu pengeluaran zakat tanaman setiap kali panen. Zakat penghasilan itu bisa di laksanakan setahun sekali atau sebulan sekali, atau berapa bulan sekali. Bila ditotal setahun besar zakat yang di keluarkan harus sama. Namun zakat tersebut wajib dikeluarkan jika penghasilannya mencapai nishab, seandainya ditotal setahun setelah dikurangi kebutuhan-kebutuhannya selama setahun melebihi nisab dengan ketentuan nishab setara dengan 85 gram emas 24 karat, dan kadarnya sebesar 2.5 %. Jika tidak mencapai nishab, tidak wajib untuk dizakati.²⁵

c. Nishab Zakat Penghasilan dan Cara Perhitungannya.

Nisab merupakan batas minimal atau jumlah minimal harta yang dikenai kewajiban zakat. Karena zakat penghasilan ini tergolong baru,

²⁵ Ibid. 95.

nisabnya pun mesti dikembalikan (dikiaskan) kepada nishab zakat-zakat yang lain, yang sudah ada ketentuan hukumnya. Ada dua kemungkinan yang dapat dikemukakan untuk ukuran nishab zakat profesi ini:

- 1) Disamakan dengan nishab zakat emas dan perak, yaitu dengan mengkiaskannya kepada emas dan perak sebagai standar nilai uang yang wajib dikeluarkan zakatnya, yakni 20 dinar atau 93,6 gram emas.
- 2) Disamakan dengan zakat hasil pertanian yaitu 5 wasq (sekitar 750 kg beras). Zakatnya dikeluarkan pada saat diterimanya penghasilan dari profesi tersebut sejumlah 5 atau 10 %, sesuai dengan biaya yang dikeluarkan.

Zakat penghasilan telah difatwakan oleh MUI dengan Fatwa MUI No.3 Tahun 2003. Penghasilan merupakan pendapatan halal yang diperoleh seseorang baik secara rutin maupun tidak. Ukuran nisab untuk zakat penghasilan memiliki beberapa pendapat yaitu :

- 1) Menganalogikan dengan hasil pertanian, baik nisab maupun kadar zakatnya. Nisab hasil pertanian adalah sebesar 524 kg beras, dan kadar zakatnya sebesar 5 persen.
- 2) Menganalogikan nisabnya dengan hasil pertanian, namun kadar zakatnya dianalogikan dengan emas, yaitu sebesar 2,5 persen.

- 3) Menganalogikan dengan emas, baik nisab maupun kadar zakatnya. Nisabnya sebesar 85 gr dan kadar zakatnya sebesar 2,5 persen.²⁶

Fatwa MUI No.3 Tahun 2003 Tentang Zakat Penghasilan

Dalam Fatwa MUI mengenai hukum zakat penghasilan, disebutkan bahwa semua bentuk penghasilan halal wajib dikeluarkan zakatnya dengan syarat telah mencapai nishab dalam satu tahun, yakni senilai emas 85 gram dan kadar zakat penghasilan adalah 2,5 persen. Keputusan Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor KEP.016/BP/BAZNAS/XII/2015 tentang Nilai Nishab Zakat Pendapatan atau Profesi Tahun 2016 yaitu dalam keputusan ini diterangkan bahwa nishab zakat pendapatan/profesi senilai 653 kg gabah atau 524 kg beras atau setara dengan Rp5.240.000,- (di Pulau Jawa). Untuk kadar zakatnya adalah 2,5 persen dari penghasilan bruto.

Keputusan Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor KEP.016/BP/BAZNAS/XII/2015 tentang Nilai Nishab Zakat Pendapatan atau Profesi Tahun 2016 ditinjau ulang kemudian diperbaharui dengan Keputusan Ketua Badan Amil Zakat Nasional Nomor 73 Tahun 2017 tentang Nilai Nishab Zakat Pendapatan Tahun 2017 Di Seluruh Indonesia dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan terkait nishab dengan hasil pertanian. Dalam keputusan ini menyebutkan bahwa nilai nishab zakat pendapatan disetarakan

²⁶ Legi Rahma Fitri, "Persepsi ASN Kantor Kecamatan Tualang dalam Pemotongan Gaji Pegawai untuk Pembayaran Zakat Profesi" (UIN Syarif Kasim Riau: Skripsi 2017), 22

dengan emas 85gr sehingga didapat nishab per bulannya adalah Rp4.160.000,- dan kadar zakatnya adalah 2,5 persen.²⁷

Jika penghasilan seseorang telah mencapai nishab, maka ia sudah dapat dikatakan sebagai wajib zakat, namun bila belum mencapai nishab, maka harta yang ia keluarkan merupakan infak atau sadaqah. Sehingga diperlukan di sini untuk memperjelas aturan yang ditetapkan mengenai nishab penghasilan untuk para muzakki ASN sehingga tidak ada kesalahpahaman. Aturan awal dengan menggunakan nishab hasil pertanian dengan nilai nishab sebesar Rp1.747.000,- apakah sudah tepat ataukah belum karena sebenarnya sejak April 2017 telah dikeluarkan aturan terbaru mengenai nishab zakat penghasilan berdasarkan emas.

Yusuf Qardhawi berpendapat dengan argumentasi bahwa orang memperoleh gaji dan pendapatan dalam bentuk uang, maka yang paling baik adalah menetapkan nisab gaji itu berdasarkan nisab uang. Oleh karenanya, berdasarkan pendapat Yusuf Qardhawi tersebut nisab dan presentase zakat ASN (profesi) adalah disamakan dengan zakat uang, emas, dan perak senilai 85 gram dan kadarnya 2,5%. Qardhawi, Hukum Zakat, hlm. 481. Senada juga yang dijelaskan oleh Didin Hafidhuddin, seluruh hasil usaha yang baik dan halal wajib dikeluarkan zakatnya jika telah sampai nisab termasuk ASN (Hafidhuddin, 2002: 78). Begitu juga dengan pandangan Ahmad Sarwat, bahwa gaji ASN yang mencapai nisab seharga 85 gram emas wajib dikeluarkan zakatnya sebanyak

²⁷ Ibid, 23

2,5%. Apabila ditotal setahun besar zakat yang dikeluarkan harus sama. Namun zakat tersebut wajib dikeluarkan jika penghasilannya ditotal setahun setelah dikurangi kebutuhankebutuhannya selama setahun melebihi nisab. dengan ketentuan nisab setara dengan 85 gram emas 24 karat, dan kadarnya sebesar 2.5 %. Jika tidak mencapai nishab, tidak wajib untuk dizakati²⁸

Secara filosofis, adanya aturan zakat dengan emas mempertimbangkan setidaknya dua hal di bawah ini:

- 1) Orang yang wajib zakat sudah mampu memenuhi kebutuhan primernya di mana secara syariat orang yang sudah mendapatkan penghasilan sesuai dengan besaran 85 gram emas, sudah dianggap mampu memenuhinya.
- 2) Dianalogikan dengan emas karena harga emas sudah harga standar sesuai perekonomian dunia.

Berbeda dengan filosofi zakat pertanian karena orang yang mempunyai lahan pertanian dianggap sebagai orang kaya dan pemiliknya tidak tiga bulan penuh bekerja di pertanian tersebut sehingga dapat bekerja di tempat lain serta perawatannya yang bersifat insidental. Itulah yang menyebabkan zakat pertanian lebih besar. Kedua filosofi ini bila digabungkan dianggap kurang tepat karena pegawai atau ASN belum tentu adalah orang kaya yang mempunyai lahan sehingga ketika ia tidak bekerja maka ia tidak mendapatkan penghasilan,

²⁸ Khairuddin, "Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh," *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah*, Volume 2, No 03, 19

sedangkan pemilik lahan walaupun tidak bekerja dia akan tetap memiliki asetnya.



BAB III

PAPARAN DATA

A. Profil IAIN Ponorogo

Keberadaan IAIN Ponorogo tidak terlepas dari Akademi Syariah Abdul Wahhab sebagai embrionya, yang didirikan pada tanggal 1 Februari 1968 atas ide KH. Syamsuddin dan KH. Chozin Dawoedy. Akademi ini kemudian dinegerikan pada tanggal 12 Mei 1970 menjadi Fakultas Syari'ah Ponorogo IAIN Sunan Ampel yang dipimpin oleh R.M.H Aboe Amar Syamsuddin dengan menyelenggarakan Program Sarjana Muda. Selanjutnya tumbuh dan berkembang mulai tahun 1985/1986 dengan menyelenggarakan program Sarjana Lengkap (S-1) dengan membuka Jurusan Qodlo' dan Muamalah Jinayah.¹

Berikut adalah daftar pimpinan Fakultas Syariah Ponorogo IAIN Sunan Ampel:

1. M.H. Aboe Amar Sjamsoeddin, Dekan Fakultas Syariah tahun 1970-1975
2. H.A. Herry Aman Zainuri, Dekan Fakultas Syariah tahun 1975-1983
3. H. Sjamsul Arifin AR, Dekan Fakultas Syariah tahun 1983-1988
4. H. Zein Suprpto, Dekan Fakultas Syariah tahun 1988-1991
5. Mohammad Sohwan, Dekan Fakultas Syariah tahun 1991-1994

¹ Tim Penerimaan Mahasiswa Baru IAIN Ponorogo, dalam www.pmbiainponorogo.ac.id, (diakses pada tanggal 2 Februari 2022, jam 12.43).

6. H. Nardoyo, Dekan Fakultas Syariah tahun 1994-1998

Berdasarkan tuntutan perkembangan dan organisasi perguruan tinggi. Maka dikeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1997 Tentang pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) dan tidak lagi menjadi bagian dari IAIN Sunan Ampel Surabaya. STAIN bersifat otonom dan merupak unit organic tersendiri di lingkungan Departemen Agama (saat ini: Kementerian Agama) yang dipimpin oleh ketua yang bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Pembinaan STAIN secara fungsional dilakukan oleh Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama.²

Peresmian alih status tersebut ditandai dengan upacara yang diadakan oleh Menteri Agama RI di Jakarta. Setelah upacara peresmian, secara otomatis terjadi pemisahan dan peralihan prinsip antara rektor IAIN dengan Ketua STAIN masing-masing. Mulai tahun akademik 1997-1998 semua urusan administrasi, pendidikan, ketenagaan, dan keuangan STAIN sepenuhnya dikelola otonom oleh masing-masing STAIN.

STAIN Ponorogo merupakan salah satu fakultas daerah, yaitu Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Ampel di Ponorogo, yang dialih statuskan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo yang berdiri sejak tanggal 21 Maret 1997. Dengan perubahan status tersebut, maka STAIN Ponorogo dapat membuka tiga jurusan yaitu Jurusan Syari'ah, Jurusan Tarbiyah, dan Jurusan Ushuluddin. Keberadaan STAIN Ponorogo berakhir

² Ibid

pada tahun 2016 seiring dengan alih status menjadi IAIN Ponorogo. Selama berdiri kurang lebih 19 tahun, telah terjadi empat kali pergantian rektor STAIN Ponorogo. Berikut adalah daftar Ketua STAIN Ponorogo sejak tahun 1997- sekarang:³

1. H. Anshor M. Rusydi, Rektor STAIN Ponorogo Tahun 1998-2002
2. H. Sugihanto, M.Ag., Rektor STAIN Ponorogo Tahun 2002-2006
3. H. A. Rodli Makmun, M.Ag., Rektor STAIN Ponorogo Tahun 2006-2010
4. Hj. Siti Maryam Yusuf, M.Ag., Rektor STAIN Ponorogo Tahun 2010-2021
5. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., Rektor IAIN Ponorogo Tahun 2021 - Sekarang

Pada tahun 2016, berdasarkan Perpres 75 Tahun 2016, STAIN Ponorogo resmi menjadi IAIN Ponorogo. Tujuan alih status ini adalah perguruan tinggi tidak hanya menyelenggarakan pendidikan professional dan akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian tertentu, tetapi lebih luas lagi adalah dapat menyelenggarakan pendidikan professional dan akademik dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian sejenis. Selain peningkatan secara kuantitas, keberadaan program studi di lingkungan IAIN Ponorogo juga mengalami peningkatan kualitas. Pada tahun 2015, telah dilaksanakan akreditasi pada program studi baru yang telah berusia dua tahun dan juga

³ Tim Penerimaan Mahasiswa Baru IAIN Ponorogo, dalam www.pmbiainponorogo.ac.id, (diakses pada tanggal 2 Februari 2022, jam 12.43).

reakreditasi bagi program studi lama. Hasilnya, lima program studi baru berhasil terakreditasi B dan lima program studi lama berhasil terakreditasi B. Selanjutnya, pada tahun 2016 institusi telah mendapatkan akreditasi B dari BAN-PT sesuai SK Nomor: 1146/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2016. Berhubung terjadi alih status dari STAIN Ponorogo menjadi IAIN Ponorogo, maka BAN-PT melakukan surveilen. Hasilnya institusi IAIN Ponorogo kembali dinyatakan terakreditasi dengan predikat B.⁴

IAIN Ponorogo memiliki visi misi yaitu:

Visi: “Sebagai pusat kajian dan pengembangan ilmu keislaman yang unggul dalam rangka mewujudkan masyarakat madani”

Misi:

1. Menghasilkan sarjana dibidang ilmu-ilmu keislaman yang unggul dalam kajian materi dan penelitian.
2. Menghasilkan sarjana yang mampu mewujudkan civil society.
3. Menghasilkan sarjana yang berkarakter dan toleran.

Tujuan :

1. Memberikan akses pendidikan tinggi keislaman kepada masyarakat dengan tata kelola yang baik.
2. Menyiapkan human resources yang terdidik.
3. Menghasilkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas⁵

⁴ Tim Penerimaan Mahasiswa Baru IAIN Ponorogo, dalam www.pmbiainponorogo.ac.id, (diakses pada tanggal 2 Februari 2022, jam 12.43).

⁵ Ibid

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo juga memiliki banyak fasilitas penunjang perkuliahan seperti UKM, perpustakaan, laboratorium zakat, infaq, sedekah, dan wakaf (L-Ziswaf), mini bank, dan masih banyak lagi. Khususnya L-Ziswaf, L-Ziswaf ini menunjang para masyarakat IAIN untuk mempermudah dalam hal zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. L-ziswaf berdiri pada tahun 2015. Namun mulai berkembang dan terkoordinirnya pada tahun 2016.

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo memiliki beberapa fakultas dengan berbagai jurusan yaitu:

1. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 - a. Program Studi Pendidikan Agama Islam
 - b. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab
 - c. Program Studi Tadris Bahasa Inggris
 - d. Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 - e. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
 - f. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 - g. Program Studi Tadris Ilmu Pengetahuan Alam
 - h. Program Studi Pendidikan/Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial
 - i. Program Studi Tadris Matematika
 - j. Program Studi Tadris Bahasa Indonesia
 - k. Pendidikan Profesi Guru
2. Fakultas Syariah
 - a. Program Studi Hukum Keluarga Islam (Ahwal Syakshiyah)

- b. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
 - c. Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
3. Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
- a. Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
 - b. Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam
 - c. Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam
 - d. Program Sejarah Peradapan Islam
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- a. Program Studi Ekonomi Syariah
 - b. Program Studi Perbankan Syariah
 - c. Program Manajemen Zakat dan Wakaf⁶

B. Persepsi ASN terhadap Mekanisme Potong Gaji untuk Zakat Penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo

Sistem potong gaji yang diterapkan institusi sudah berlangsung sejak 2016 diawali dengan pihak L-Ziswaf mengusulkan untuk menetapkan sistem tersebut untuk para pegawai di IAIN Ponorogo. L-Ziswaf tidak hanya mengusulkan gaji penghasilan saja, infaq dan sedekah juga diusulkan kepada bendahara pusat IAIN Ponorogo untuk mendapatkan persetujuan supaya usulan tersebut dapat ditetapkan. Setiap pegawai yang memenuhi nishab membayar zakat penghasilan, maka institusi memberikan surat persetujuan

⁶ Tim Penerimaan Mahasiswa Baru IAIN Ponorogo, dalam www.pmbiainponorogo.ac.id, (diakses pada tanggal 2 Februari 2022, jam 12.43).

untuk ditanda tangani oleh setiap pegawai. Menurut Pak Yudi selaku bendahara pusat IAIN Ponorogo memaparkan bahwa:

“Pemotongan gaji didasarkan pada data yang telah kita terima dari LABZIS, keuangan pusat mengikuti alur dari labzis sebagaimana lembaga yang mengusulkan, mengatur dan menjalankan program. Terdapat 128 ASN yang kita potong pendapatanya. Data yang masuk akan kita lihat dan kelola, kemudian akan dipotong sesuai persetujuan labzis”⁷

Ketika pegawai sudah setuju untuk dipotong gajinya, maka otomatis sistem potong gaji akan diterapkan. Terdapat kurang lebih 128 ASN dan non ASN yang setuju untuk dipotong gajinya untuk zakat penghasilan dan untuk infaq sedekah yang nominalnya tidak ditentukan. Selain jumlah tersebut para ASN menyalurkan zakat penghasilan kepada lembaga/ mustahiq yang dirasa berhak untuk menerima. Mekanisme pemotongan gaji telah dipaparkan oleh Bu Fitri selaku pengurus Labzis:

“Mekanisme pemotongan gaji dari L-Ziswaf yaitu berawal dari penyebaran google-form kepada para pegawai yang berisi persetujuan pemotongan gaji untuk zakat, sedekah, maupun infaq. Didalam google form terdapat pilihan nominal yakni Rp.20.000 , Rp. 25.000, Rp. 30.000, dan 2,5% dari penghasilan atau terdapat pilihan opsional lain, rata-rata para pegawai mengisi dengan nominal Rp. 50.000- Rp. 100.000. Setiap tanggal 22 Data yang sudah masuk lalu disetorkan L-Ziswaf nama-nama pegawai kepada bendahara pusat untuk dipotong gajinya secara langsung setiap awal bulan. Setelah dipotong dana yang masuk akan diserahkan kepada bendahara L-Ziswaf untuk disetorkan kepada mini bank. Dari pemotongan tersebut setiap bulan kurang lebih L-Ziswaf menerima Rp. 5.318.000 untuk dikelola dan disalurkan lewat program-program yang sudah dijalankan. Sistem ini sudah diberlakukan sejak tahun 2015 disaat labzis berdiri. Namun untuk BAZIS sendiri sudah diberlakukan sejak lama. Kebijakan rektor mengenai kewajiban para pegawai untuk dipotong gajinya supaya dikelola oleh L-Ziswaf masih diusahakan terus menerus dengan

⁷ Bendahara Pusat IAIN Ponorogo, Wawancara 2022

harapan rektor setuju untuk memberlakukan kebijakan tersebut kepada ASN yang sudah mencapai nishab. Pada slip gaji karyawan ASN maupun non-ASN terdapat potongan gaji untuk BAZIS. BAZIS ini nominalnya sudah ditetapkan untuk setiap pegawai. Namun BAZIS ini sudah diluar kewenangan L-Ziswaf, dan merupakan wewenang dari keuangan pusat yang juga dikelola oleh pihak itu sendiri.”⁸

Selain zakat penghasilan, institusi juga mewadahi para pegawai untuk menyalurkan infaq dan sedekahnya untuk institusi. Menurut paparan dari Bu Fitri bahwa:

“Infaq dan sedekah tersebut untuk nominal tidak ditetapkan dan bersifat seikhlasnya. Zakat, infaq, dan sedekah ini nantinya akan dikelola dan disalurkan oleh pihak L-Ziswaf. L-Ziswaf sendiri mempunyai beberapa pilar penyaluran dan pengelolaan dana zakat, infaq, dan sedekah ini, yaitu pilar pendidikan, pilar dakwah, pilar sosial. Beberapa program keagamaan antara lain, Kampung Zakat Sampung seperti penyaluran seperangkat alat tulis dan keperluan sekolah anak yang kurang mampu, beasiswa relawan labzis, beasiswa yatim. Dalam bidang dakwah seperti mendukung keberlangsungan support dana pelatihan musyrif dan musyrifah IAIN Ponorogo, bakti sosial bencana alam, orangtua mahasiswa meninggal. Semuanya Alhamdulillah sudah jalan.”⁹

Salah satu ASN yang berpersepsi mengenai mekanisme potong gaji yaitu salah satu kepala jurusan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Ponorogo:

“Menurut Saya, mekanisme yang sudah diberlakukan pihak kampus sudah benar dan sesuai prosedur juga tata karma ketika kampus meminta izin dahulu mengenai persetujuan dipotong atau tidaknya Persepsi dan pendapat saya mengenai sistem potong gaji tidak masalah dengan sistem potong gaji, asal ASN yang bersangkutan menyetujui, karena ketika mereka tidak menyalurkan zakat melalui L-

⁸ Pengurus LABZIS IAIN Ponorogo, Wawancara 2022

⁹ Pengurus LABZIS IAIN Ponorogo, Wawancara 21 Januari 2022

Ziswaf, berarti ada alasan yang kuat mendukung tindakanya tersebut.”¹⁰

Penjelasan dari data wawancara ini bahwa beliau berpendapat potong gaji untuk zakat penghasilan ini harus disetujui oleh kedua belah pihak. Ketika, kedua pihak setuju maka sistem ini bisa diterapkan.

Persepsi selanjutnya berasal dari pegawai perpustakaan IAIN Ponorogo, berdasarkan wawancara:

“Sistem ini saya harap bisa diterapkan untuk semua pegawai agar tidak lalai dalam membayar zakat penghasilan. Mekanismenya sendiri yaitu berawal saya menerima formulir mengenai persetujuan untuk dipotong gaji oleh atasan saya, lalu saya setuju. Jujur saja saya belum terlalu memahami apa itu zakat penghasilan, berapa nishabnya, ataupun kapan saya harus membayarnya, adanya sistem ini sangat memudahkan”

Penjelasan dari hasil wawancara diatas yaitu, beliau berpendapat bahwa mekanisme potong gaji ini sangat membantu beliau untuk mempermudah mengatur keuangan karena dengan adanya sistem ini beliau tidak repot untuk menghitung zakat, atau menyisihkan zakat perbulanya karena sudah dibantu oleh sistem yang sudah di terapkan institusi.

Berikut ini akan dilampirkan slip gaji salah satu ASN di IAIN Ponorogo¹¹:



¹⁰ Kepala Jurusan Ilmu Al-Quran dan Tafsir Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Wawancara 23 Januari 2022

¹¹ Contoh Slip Gaji IAIN Ponorogo

 SLIP GAJI TAHUN 2021		NO. URUT 57
PEMBAYARAN : GAJI INDUK JUNI 2021		
NAMA PEGAWAI :		
NO. REKENING :		
A. Gaji Bersih		
B. Potongan - Potongan		
1. DHARMA WANITA	5.000	
2. KORPRI	3.000	
3. BAZIS	11.000	
4. ARISAN DWP	25.000	
5. LAIN-LAIN	-	
6. ASURANSI	-	
7. SIMP. WAJIB	100.000	
8. LAZ STAIN	94.525	
9. BNI	-	-
10. MINIBANKIAIN	-	-
11. BRI	-	-
12. BPD	-	-
13. KOPERASI 1	-	-
14. KOPERASI 2	-	-
15. KOPERASI 3	-	-
16. MANDIRIJATIM SYA	-	-
SIMP. MANASK/POKOI	-	-
17. ARISAN INTERN	-	-
C. Jumlah Potongan		
D. Gaji Dibayarkan		

Slip gaji diatas diperoleh dari salah satu ASN di IAIN Ponorogo yang bersedia untuk melampirkan kepada penulis mengenai apa saja poin-poin potongan didalam slip sesuai masing-masing ASN. Setelah melewati potongan-potongan maka hasil akhir yang tertera akan diterima ASN sebagai gaji yang dibayarkan. Dari slip yang tertera terdapat BAZIS dan LAZ Stain yang merupakan poin penting dalam penghimpunan data penulis.

C. Dampak Persepsi ASN Mengenai Mekanisme Pemotongan Gaji terhadap Pembayaran Zakat Penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo.

IAIN Ponorogo memiliki 148 ASN, dan beberapa tendik yang memiliki gaji masing-masing. Gaji yang diperoleh otomatis masuk pada rekening masing-masing ASN maupun tendik. ASN dan tendik memiliki hak untuk melihat slip gaji sebagai bukti rincian gaji yang diterima. Pada slip gaji tertera potongan-potongan gaji untuk setiap personal hingga menghasilkan

nominal gaji yang diterima. Potongan gaji tersebut termasuk juga potongan untuk zakat penghasilan, infaq, sedekah, dan BAZIS.

Persepsi para pegawai sangat berbeda-beda. Menurut Pak Taqi selaku dosen FEBI dan Koordinator labzis FEBI, mempunyai persepsi:

“Saya tidak menyalurkan zakat penghasilan kepada L-ziswaf dikarenakan penghasilan saya belum memenuhi nishab, tetapi saya mengikuti program hewan qurban pada L-ziswaf, dengan mekanisme setor uang ke L-ziswaf. sehingga secara tidak langsung saya mempercayai L-Ziswaf dalam mengelola dana zakat, infaq, dan sedekah untuk disalurkan kepada yang membutuhkan. Sistem potong gaji yang dijalankan menurut saya sudah benar ya, karena setahu saya di semua institusi maupun kantor itu menerapkan sistem potong gaji yang tentunya sesuai dengan persetujuan kedua belah pihak dari yang akan memotong dan yang dipotong. Saya mengetahui sistem potong gaji itu dari pembahasan antar pegawai aja ya kaya motongnya itu gimana-gimana nya. Dan menurut saya yang penting atas dasar persetujuan kedua belah pihak saja yang penting Awal saya mengetahui L-ziswaf ketika saya mengikuti program hewan ternak. Saya menyalurkan infaq dan sedekah saya di Lazismu. Untuk relevansinya dengan kehidupan ya saya merasa senang dapat membantu sesama apalagi orang yang membutuhkan disekitar saya”¹²

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa, dampak persepsi ASN mengenai mekanisme ini yaitu pertama menjelaskan bahwa beliau tidak menyalurkan zakat penghasilannya di L-Ziswaf karena penghasilan yang diterima belum mencapai nishab. Adanya potong gaji ini sangat membantu ASN dalam penyaluran zakat penghasilan dan minim adanya kelalaian dalam pelaksanaan zakat. Beliau mengetahui sistem potong gaji secara spontan ketika membicarakan dengan pegawai yang lain. Menurut beliau, sistem potong gaji itu sudah benar yang terpenting sesuai dengan persetujuan dua

¹² Dosen FEBI IAIN Ponorogo, Wawancara 22 Januari 2022

pihak dan dengan alasan yang jelas. Beliau tidak mengikuti sistem potong gaji untuk zakat penghasilan dikarenakan belum mencapai nishab.

Persepsi ASN lain mengenai sistem ini juga mendapatkan pendapat dari Pak Tafqi selaku Ketua bagian administrasi Fakultas Syariah:

“Saya menyerahkan zakat penghasilan saya setengah di L-Ziswaf, setengahnya saya salurkan sendiri untuk tetangga, saudara, ataupun orang-orang yang menurut saya membutuhkan bantuan. Awal mula saya mengetahui L-Ziswaf saat itu ada orang l-ziswaf yang datang ke saya dengan membawa bulletin dan menawarkan apakah bersedia untuk dipotong gaji atau tidak untuk menunaikan zakat penghasilan. Saya diberikan form surat persetujuan, karena saya setuju akhirnya saya isi form tersebut. Awal mula saya mengetahui sistem potong gaji itu dari bendahara IAIN yang kebetulan saya lumayan akrab dan pernah membicarakan sistem ini, dan menurut saya bagus sekali dan sesuai dengan prosedur pemerintah. Ketika pemotongan gaji itu terjadi maka secara otomatis gaji pegawai yang setuju akan dipotong perbulannya. Maka dari itu saya juga ikut potong gaji melalui labzis untuk zakat penghasilan. Saya juga mempercayai L-Ziswaf untuk mengelola zakat penghasilan saya. Sistem yang diterapkan juga sangat bagus ya, membantu sekali sebagai wadah untuk menyalurkan infaq sedekah apalagi zakat penghasilan. Relevansinya dengan kehidupan saya yaitu saya merasa plong saja setelah menunaikan zakat tersebut dan saya yakin akan mendapatkan pahala”¹³

Penjelasan yang dapat dipaparkan yaitu, dampak persepsi ASN terhadap pembayaran zakat persepsi beliau berdampak pada keteraturan beliau terhadap penunaian zakat penghasilan. Hal ini diimbangi dengan penjelasan mengenai relevansinya dengan kehidupan religiusitasnya. Beliau berpendapat bahwa sistem potong gaji ini menurutnya sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan institusi dan diketahui oleh semua pihak keuangan

¹³ Kepala Bagian Administrasi Fakultas Syariah IAIN Ponorogo, Wawancara 24 Januari 2022

maupun pihak pegawai. Beliau juga mengikuti sistem potong gaji untuk zakat penghasilannya.

Persepsi selanjutnya berasal dari salah satu ASN dan juga dosen pascasarjana IAIN Ponorogo:

“Jujur saja, saya tidak ikut potong gaji untuk zakat penghasilan. Tetapi saya ikut serta kedalam potong gaji untuk BAZIS. BAZIS sendiri itu merupakan sistem potong gaji dimana semua pegawai di Ponorogo yang setuju-setuju saja. Jadi semua pegawai itu dipotong wajib. Zakat penghasilan saya salurkan sendiri dengan perhitungan tahunan, pendapatan saya setahun lalu dibagi 2,5%. Setelah itu saya salurkan untuk saudara, tetangga, atau orang-orang yang saya rasa butuh untuk menerima bantuan. Mengapa saya tidak menyalurkan kepada labzis? Karena saya merasa potong gaji BAZIS itu sudah cukup, dan juga saya menyalurkan sendiri merasa lebih baik saja, lebih puas. Bukan berarti saya tidak percaya labzis, tetapi saya itu merasa dikejar-kejar lembaga zakat seperti Lazisnu, Lazismu, atau yang lain. Semua lembaga menawarkan tujuan yang sama. Mengenai sistem potong gaji ini saya tau dari pemberitahuan pemerintah terkait pemotongan gaji yang dilakukan oleh daerah yaitu BAZIS ya. Menurut saya sudah benar sistemnya bermula dari penawaran dahulu, dua pihak tau, dan sama-sama setuju, dipotong sesuai dengan porsi masing-masing. Sistem potong gaji ini bagi saya sangatlah memudahkan para pegawai karena saat menerima gaji itu sudah gaji bersih jadi tidak perlu menghitung susah-susah lagi Itu juga berlaku untuk labzis, lebih baik kedepannya labzis lebih terkoordinir untuk kepada siapa menawarkan programnya agar tidak sia-sia. Permasalahan sedekah dan infaq itukan dari diri sendiri, tidak usah di suruh secara tidak sadar akan dikeluarkan secara sendirinya”¹⁴

Penjelasan yang dapat dipaparkan yakni, dampak persepsi untuk ASN terhadap pemotongan gaji dapat memudahkan pegawai karena yang diterima itu penghasilan bersih. Penunaian zakat dapat dilaksanakan secara baik, dan teratur. Tetapi, untuk penunaian zakat tergantung pribadi masing-masing,

¹⁴ Dosen Pascasarjana IAIN Ponorogo, 23 Januari Wawancara 2022

karena amalan yang seperti ini bersifat pribadi. Tanpa adanya paksaan dan suruhan zakat akan terbayarkan dengan sendirinya, semua tergantung kesadaran masing-masing. Beliau berpendapat bahwa sistem potong gaji ini sudah sesuai prosedur yang diberikan oleh pemerintah daerah mengatasnamakan BAZ. Sistem potong gaji LAZ IAIN Ponorogo juga sudah sesuai prosedur namun beliau tidak mengikuti potong gaji di IAIN Ponorogo dikarenakan menurut beliau mengikuti BAZ saja sudah cukup.

Persepsi selanjutnya yaitu berasal dari ASN dan juga pegawai perpustakaan IAIN Ponorogo:

“Saya ikut potong gaji di IAIN Ponorogo, saya lihat di slip gaji saya dirinciannya, dipotong untuk BAZIS dan LAZ. Ketika saya ditawari untuk pemotongan gaji zakat penghasilan ini saya sangat setuju, karena sistem ini sangatlah memudahkan saya yang belum terlalu paham mengenai zakat. Awal mula saya tau labzis ini ya disaat ada yang menawarkan pemotongan ini, labzis ini sangat bagus ya untuk kegiatan praktikum khususnya untuk mahasiswa jurusan mazawa. Untuk infaq dan sedekah itu biasanya saya salurkan sendiri ya untuk kerabat dekat yang membutuhkan ataupun tetangga. Biasanya infaq sedekah itu reflek saja saya keluarkan ketika ada seseorang yang membutuhkan. Awal mula saya mengetahui sistem potong gaji ini dari kebetulan saya punya teman dekat di bidang keuangan jadi jika ada informasi potong gaji pun saya diberitahu mekanismenya. Dan menurut saya sudah benar dan setuju bagus juga untuk diterapkan mempermudah sekali dalam menunaikan ibadah zakat. Saya mengikuti potong gaji kampus dan masuk kedalam LAZ IAIN Ponorogo Dan saya ikut serta terhadap pemotongan gaji Harapan saya untuk labzis lebih ditingkatkan lagi untuk sosialisasinya agar lebih banyak orang tau bahwa IAIN mempunyai lembaga zakat infaq sedekah yang berkompeten.”¹⁵

¹⁵ Pegawai Perpustakaan IAIN Ponorogo, 25 Januari Wawancara 2022

Data yang dipaparkan ASN tersebut dapat disimpulkan bahwa. Persepsi berdampak pada ketaatan, dan keteraturan dalam pembayaran zakat. Selain potong gaji, beliau menyalurkan zakat kepada kerabat dekat, tetangga, dan orang-orang yang dirasa membutuhkan. Paparan wawancara yang dijelaskan oleh pegawai perpustakaan tersebut dapat disimpulkan bahwa beliau mengetahui sistem potong gaji yang dilakukan kampus melalui teman kerja dibidang keuangan dan kebendaharaan IAIN Ponorogo. Beliau juga mengikuti sistem potong gaji untuk zakat penghasilan di IAIN Ponorogo.

Persepsi selanjutnya yakni narasumber dari ketua perpustakaan pusat IAIN Ponorogo:

“Saya yang ikut sistem potong gaji itu ya potongan untuk BAZIS yang dari daerah itu. Kalau zakat penghasilan saya salurkan sendiri secara spontan untuk kerabat, atau tetangga. Saya juga punya anak asuh yang masih sekolah dirumah. Tidak dihitung 2,5% tetapi secara spontan saja. Tapi dislip gaji saya ada yang namanya potongan sebesar Rp.200.000 di minibank potongan itu hanya sedikit yang dipotong dan program nya itu nanti di minibank. Kalau mengapa tidak disalurkan jadi satu sama labzis itu saya gak tau ya. Mungkin memang minibank yang mengelola sendiri. Potongan mini bank itu nanti akan digunakan untuk membantu mahasiswa yang saat semester tertentu perlu bantuan, dan anak-anak yang dibantu itu yang memang benar-bener kita saring yang orangtuanya itu kita kenal. Enggak banyak yang ikut paling ya cuma beberapa. Alasan saya tidak ikut sistem potong gaji di labzis ya karena sudah banyak potongan-potongan gaji. Untuk zakat penghasilan saya lebih ingin mengeluarkan secara pribadi. Saya sih setuju dan menurut saya juga benar ya sistem potong gajinya itu, maka dari itu saya ikut sistem potong gaji tapi bukan LAZ, saya ikut program kampus yang lain yang sudah saya jelaskan kemarin. Potong gaji ini saya juga sangat setuju karena sangat sangat mempermudah untuk mengatur keuangan saya. Awal mula saya tau labzis itu ya dari pas ada sebar formulir itu tapi menurut saya labzis itu kurang sosialisasi ya dikalangan orang-orang yang memang belum ikut

programnya. Mungkin perlu transparansi, tetapi untuk masalah percaya ya saya percaya. Harapan untuk labzis ya harus adanya transparansi untuk kalangan luas tidak hanya kalangan orang-orang yang ikut serta dalam program.”¹⁶

Sistem potong gaji menurut narasumber wawancara diatas yaitu beliau berpendapat bahwa sistem potong gaji ini sangat memudahkan para pegawai untuk menunaikan zakat. Namun beliau ikut diprogram mini bank tidak ikut di L-Ziswaf dengan dalih bahwa sudah banyak potongan-potongan yang diikuti. Namun sistem ini pada intinya sangat memudahkan dan efisien. Berdasarkan kesimpulan wawancara tersebut adalah Beliau berpendapat bahwa prosedur potong gaji yang diterapkan kampus sudah benar dan sangat membantu beliau dalam mengatur keuangan.

Narasumber data wawancara yang terakhir yaitu persepsi dari ketua jurusan Ilmu Al-Quran dan Tafsir fakultas ushuluddin adab dan dakwah:

“Zakat penghasilan saya sebagian disalurkan ke L-Ziswaf karena zakat penghasilan saya langsung saya berikan kepada tetangga dekat yang berhak untuk mendapatkannya. Zakat saya langsung disalurkan pada saudara dan tetangga dekat rumah yang kondisinya fakir dan sudah tidak bisa bekerja serta tidak mendapatkan penghasilan. Yang saya ketahui dari L-Ziswaf yaitu L-Ziswaf adalah Lembaga zakat, infaq, sedekah dan wakaf yang ada di IAIN Ponorogo. Menerima dan menyalurkan zakat, infaq, sedekah dan wakaf kepada yang berhak sesuai ketentuan yang ada di L-Ziswaf. Pertama kali saya tau dari sosialisasi L-Ziswaf kepada civitas akademika IAIN Ponorogo. Menurut saya L-Ziswaf merupakan Lembaga yang berkompeten di bidang zakat, infaq, sedekah dan wakaf. Programnya sangat membantu orang yang membutuhkan dan perlu dukungan dari seluruh civitas akademika IAIN Ponorogo. Zakat produktif misalnya dapat mengajarkan kepada penerima zakat untuk berupaya keras mengembangkan modal bantuan agar mendapatkan manfaat sebanyak-

¹⁶ Kepala Perpustakaan IAIN Ponorogo, Wawancara 24 Januari 2022

banyaknya. Sehingga penerima zakat tidak hanya menjadi tangan dibawah tetapi juga berusaha mendapatkan rizki dengan upayanya sendiri. Untuk masalah percaya ya saya percaya, percaya karena ditangani oleh akademisi yang berkompeten. Berbicara mengenai darimana tau sistem ini dan bagaimana pendapat saya mengenai sistem ini, maka saya berpendapat bahwa sistem yang diterapkan sudah benar. Sesuai dengan aturan perundang-undangan negara. Yang terpenting sistemnya memiliki tujuan yang jelas. Saya mengikuti sistem potong gaji melalui instansi untuk kemudian disalurkan ke L-Ziswaf IAIN Ponorogo dengan harapan dapat dimanfaatkan dengan baik. Saya tidak menyalurkan di Lembaga lain, tetapi di salurkan sendiri karena melihat kebutuhan yang mendesak penerima zakat (untuk makan sehari-hari). Kalau harus menunggu dari lembaga agak lama diterimanya dan butuh proses panjang, sementara makan dan berobat adalah kebutuhan yang secara cepat harus ditangani.”¹⁷

Inti dari wawancara diatas yaitu, dampak persepsi potong gaji yaitu sangat membantu para pegawai baik ASN maupun non-ASN dalam menjalankan dan menunaikan zakat, infaq, maupun sedekah. L-ZIswaf sebagai lembaga yang menjadi wadah dalam pelaksanaan zakat infaq dan sedekah sehingga dapat tersalurkan dengan baik dan tepat sasaran. Wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa beliau sangat setuju dengan mekanisme yang diterapkan oleh IAIN Ponorogo dan beliau mengikuti sistem tersebut dan mengikuti potong gaji L-Ziswaf IAIN Ponorogo.

Wawancara selanjutnya yaitu dari beliau tenaga perpustakaan yang ikut potong gaji untuk zakat penghasilan:

“Saya ikut potong gaji untuk zakat profesi, karena ya memang saya belum paham menghitungnya bagaimana jadi saya ikut potong gaji. Menurut saya mekanisme potong gaji di IAIN sudah melalui prosedur ya jadi dipastikan sudah sesuai dengan peraturan”¹⁸

¹⁷ Kepala Jurusan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Wawancara 26 Januari 2022

¹⁸ Tenaga Perpustakaan, Wawancara 10 Mei 2022

Inti dari wawancara diatas yaitu, berdasarkan pemahaman dan ilmu mengenai zakat yang kurang, kehadiran mekanisme potong gaji ini sangat membantu para ASN untuk membayarkan zakat penghasilan.

Selanjutnya, wawancara dari salah satu dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah:

“Jika membahas setuju atau tidak, saya setuju tetapi mungkin perlu ditingkatkan lagi ke transparansinya karena saya merasa kurang mengetahui penyalurannya. Mungkin bisa dengan cara *dishare* ke grup *whatsapp* atau media sosial labzis sisi lain juga bisa mempromosikan Labzis itu sendiri, jujur saja saya belum mengikuti sistem potong gaji ini dan lebih memilih membayarkan zakat saya dilembaga non-kampus karena saya menilai disana lebih transparan .”¹⁹

Inti dari wawancara diatas adalah, diharapkan LABZIS dapat memperhatikan transparansi dari penyaluran zakat yang sudah diolah LABZIS sehingga akan jelas bagaimana dan kemana penyaluran dari zakat penghasilan ini disalurkan.

Wawancara selanjutnya dari salah satu tenaga pendidik administrasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan:

“Saya setuju dengan adanya potong gaji ini, saya mengikuti sistem ini karena menurut saya potong gaji itu lebih simple dan tidak ribet juga tidak kerasa mengeluarkan uang, gaji yang saya terima juga sudah bersih. Saya sangat setuju dengan sistem ini”²⁰

Menurut beliau, mekanisme potong gaji ini sangat efisien untuk pembayaran zakat penghasilan dilingkungan ASN IAIN Ponorogo,

¹⁹ Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, 12 Mei 2022

²⁰ Tenaga Pendidik Administrasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 17 Mei 2022

sehingga diharapkan sistem ini akan membantu dan mempermudah para ASN untuk membayar zakat penghasilan.



BAB IV

ANALISIS DATA

Berdasarkan data yang sudah diperoleh, peneliti mencoba untuk menganalisis data yang ada. Data yang diperoleh dari wawancara dengan bendahara, pengurus L-Ziswaf dan beberapa dosen dan pegawai yang berstatus ASN. Dalam penelitian ini yang berisi tentang persepsi aparatur sipil negara IAIN Ponorogo terhadap pemotongan gaji untuk zakat penghasilan dan relevansinya dengan kehidupan religiusitas, maka peneliti melakukan penelitian dalam upaya mengetahui atau menelusuri substansi dari permasalahan terkait hasil dari berbagai sudut pandang tentang persepsi terhadap sistem yang diberlakukan oleh institusi.

Berdasarkan fokus penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. Persepsi terhadap Potong Gaji untuk Zakat Penghasilan di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Potong gaji merupakan sistem modern yang sudah diterapkan oleh berbagai instansi untuk mempermudah dalam perhitungan kebutuhan dengan gaji yang akan diterima. Sistem potong gaji memiliki banyak keunggulan yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan pegawai. Contoh ketika pegawai memiliki kewajiban untuk melunasi keperluan, secara tidak langsung pegawai dipermudah dalam pelunasan keperluan tersebut. Potong gaji ini juga berlaku di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, terutama

untuk zakat, infaq, dan sedekah. Zakat penghasilan dikeluarkan setiap bulan, maka pemotongan gaji akan dilakukan setiap bulan sebesar 2,5% dari penghasilan yang didapat¹. Namun terdapat juga pegawai yang hanya ikut setengah dari jumlah zakat dan setengahnya lagi disalurkan secara mandiri.

Mekanisme sistem potong gaji ini berawal dari L-Ziswaf yang mengusulkan untuk sistem ini dapat diterapkan untuk semua pegawai. L-Ziswaf mengajukan surat program sistem potong gaji kepada rektor, namun hingga saat ini belum mendapatkan persetujuan. Sistem potong gaji yang akan dibahas peneliti yaitu untuk zakat penghasilan pada BAZIS dan L-Ziswaf. Potongan BAZIS bersifat wajib, dan merupakan kebijakan daerah yang bersifat wajib untuk semua ASN di Ponorogo. Potongan setiap ASN berbeda-beda menyesuaikan dengan penghasilan yang diperoleh. Berbeda dengan L-Ziswaf yang bersifat sukarela dan sesuai dengan persetujuan dari pegawai. Sesuai dengan kajian teori yang sudah dipaparkan peneliti bahwa zakat penghasilan itu bersifat wajib. Wajib ditunaikan untuk para pegawai yang sudah mencapai nishab. Sistem potong gaji ini diharapkan dapat mempermudah pegawai dalam penunaian zakat.

Payroll system Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yaitu bermula dari L-Ziswaf yang menyebarkan google form berisi persetujuan dan besarnya nominal untuk dipotong. Nominal yang ada diformulir antara lain sebesar Rp.20.000 , Rp. 25.000, Rp. 30.000, dan lainnya. Namun, rata-rata para pegawai mengisi mulai dari Rp. 50.000. Setelah pegawai mengisi

¹ Imron Rosyidi, "Pengumpulan Zakat Melalui Payroll System Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam", (IAIN Bengkulu, Qiyas: Vol. 3, No. 2, 2018), 240

formulir, data akan diterima oleh L-Ziswaf dan data tersebut akan dikirim kepada bendahara pusat sebagai pihak yang berperan dalam pemotongan gaji. Ketika data sudah diterima maka bendahara dapat memilah siapa saja yang gajinya dipotong. Gaji yang sudah dipotong perbulannya akan diberikan kepada bendahara L-Ziswaf dan disetorkan kepada mini bank. Ketika akan menjalankan program dan memerlukan dana, maka pihak L-Ziswaf akan mengambil dana tersebut pada mini bank.

Dana yang diterima L-ziswaf setiap bulanya akan bertambah. Dana yang diterima berkisar Rp. 5.318.000 untuk dikelola dan disalurkan untuk program-program yang sudah dijalankan. Program yang dijalankan L-Ziswaf antara lain dalam bidang pendidikan, sosial, dan dakwah. Dalam bidang pendidikan telah berjalan program Kampung Zakat Sampung seperti penyaluran seperangkat alat tulis dan keperluan sekolah anak yang kurang mampu, beasiswa relawan labzis, dan beasiswa yatim. Dalam bidang sosial yaitu seperti program bantuan untuk orangtua mahasiswa yang meninggal, untuk bantuan mahasiswa kecelakaan atau musibah. Dalam bidang dakwah antara lain seperti mendukung keberlangsungan support dana pelatihan musyrif dan musyrifah IAIN Ponorogo.

Hukum membayar zakat melalui sistem payroll system atau potong gaji ini dikatakan sah menurut fath adz-dzari'ah jika dilakukan dengan niat untuk menzakati penghasilan karena niat wajib untuk syarat penunaian zakat. Muzakki diharapkan untuk melakukan niat setahun sekali, atau bisa juga perbulan. Namun setahun sekali sudah cukup untuk ke sah- an zakat

penghasilan. Zakat via potong gaji adalah sebuah bentuk pelayanan zakat melalui pemotongan langsung dari gaji seorang karyawan disebuah perusahaan².

BAZIS yang diterapkan baznas daerah ini merupakan bentuk implementasi dari Inpres Nomor 3 Tahun 2014 tentang optimalisasi pengumpulan zakat di kementerian/lembaga melalui Badan Amil Zakat Nasional (Baznas)³. Jika undang-undang tersebut diterapkan secara serentak dan tertib, maka diperkirakan potensi zakat dari ASN muslim bisa mencapai Rp. 10 triliun. Penghimpunan zakat penghasilan yang diwajibkan untuk dipotong oleh BAZNAS adalah dari gaji kotor dan belum termasuk dengan penjumlahan penghasilan lainnya seperti tunjangan kinerja. Pembayaran zakat dilakukan saat menerima gaji pada awal bulan, sedangkan tunjangan kinerja diterima pada pertengahan atau akhir bulan.⁴

Analisis yang dapat diperoleh dari persepsi ASN tentang mekanisme potong gaji yang diterapkan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yaitu sudah pada takaran menerima, mencerna, mengambil sikap atas informasi sehingga terciptanya kesadaran dalam wajibnya penunaian zakat penghasilan dan adanya sistem potong gaji ini untuk mempermudah ASN dalam menunaikan zakat penghasilan. Berawal dari L-Ziswaf yang menyebarkan format persetujuan yang berbentuk google form yang disebarluaskan

² Louis Apriell, "Penyusunan Sistem Perhitungan Penggajian Karyawan Menggunakan Payroll System (Studi Kasus: Pt. Cipta Power Service Jakarta)". (Institut Pertanian Bogor: Skripsi: 2009), 25

³ Ibid, 27

⁴ Manjidah, *Pemungutan Zakat yang Dipotong dari Gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang*, (Universitas Andalas Padang: Skripsi 2015), 12

dikalangan para pegawai. Setelah setuju maka dengan otomatis setiap bulannya gaji akan dipotong dan diserahkan kepada L-Ziswaf untuk dikelola dan untuk mendukung jalannya program L-Ziswaf. Namun, potong gaji ini bersifat suka rela tanpa paksaan, tetapi jika BAZIS bersifat wajib semua pegawai baik ASN maupun non-ASN.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi ASN Terhadap Mekanisme Potong Gaji Untuk Zakat Penghasilan Di Lingkungan Institusi

Apabila membincang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi ASN terhadap mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan ini tentunya berdasarkan faktor internal dan eksternal masing-masing ASN. Secara internal tingginta kepekaan sosial serta faktor kepercayaan menjadi salah satu pemicunya. Secara kepekaan sosial, ASN yang memiliki kepekaan sosial terhadap masyarakat sekitarnya (dalam hal ini saudara, kerabat dekat atau tetangga) cenderung memilih untuk menghitung sendiri zakat penghasilannya untuk kemudian disalurkan langsung kepada masyarakat sekitarnya tersebut.

Kedua, terkait faktor kepercayaan menjadikan ASN untuk memilih antara menyalurkan sendiri zakatnya atau melalui mekanisme potong gaji melalui L-ZISWAF IAIN Ponorogo. Apabila *trusted* atau kepercayaan mereka baik terhadap L-ZISWAF sudah barang tentu mereka akan menerima mekanisme potong gaji tersebut, sebaliknya jika mereka kurang percaya maka akan memilih untuk menyalurkan sendiri.

Selanjutnya adalah faktor sosial, yakni berasal dari luar pribadi ASN tersebut. Faktor ini meliputi lingkungan, kondisi masyarakat, misalkan lingkungan ASN terkait biasanya membayar zakat pendapatan melalui mekanisme potong gaji maka kemungkinan besar akan mempengaruhi ASN lain untuk melakukannya. Sebaliknya, jika lingkungan yang ada terbiasa membayar zakat penghasilan langsung kepada masyarakat maka akan mempengaruhi pula terhadap penerimaan mekanisme potong gaji melalui L-ZISWAF.

C. Dampak Persepsi ASN Mengenai Mekanisme Pemotongan Gaji terhadap Pembayaran Zakat dilingkungan IAIN Ponorogo

Persepsi memiliki banyak definisi menurut para ahli. Salah satunya yaitu menurut Pride dan Ferrel, persepsi adalah segala proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman, dan sentuhan untuk menghasilkan makna. Menurut Boyd, Walker, dan Larreche, persepsi adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur, dan menginterpretasikan informasi. Sedangkan menurut Kotler, persepsi adalah memilih, mengatur, dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran.⁵

Pegawai ASN di IAIN Ponorogo yang sebagian besar mengikuti sistem potong gaji ini memiliki persepsi yang hampir sama. Mereka menilai bahwa potong gaji yang dilakukan institusi sangat membantu dan

⁵ Sarlito W, Sarwono, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika. 2009), 45

mempermudah dalam segala aspek keuangan khususnya zakat, infaq, dan sedekah. Sedangkan sistem ini semua pegawai ASN diwajibkan untuk dipotong gajinya untuk BAZIS. BAZIS sendiri merupakan kebijakan BAZDA (Baznas Daerah) sehingga institusi memotong gaji pegawai secara serentak setiap bulannya. Nominal untuk BAZIS berkisar antara Rp. 11.000 – Rp. 25.000.

Pegawai ASN juga berpendapat bahwa sistem atau mekanisme potong gaji yang diterapkan institusi baik dan benar. Mekanisme yang dilaksanakan bermula atas persetujuan kedua belah pihak dari yang dipotong dan yang memotong gaji. Gaji yang dipotong sesuai dengan yang disetujui keduanya. Para ASN hampir semua setuju dan menyatakan sistem yang dipergunakan benar dan baik. Informasi yang diperoleh mengenai pemotongan gaji ini diterima dengan banyak sumber informan, terdapat ASN yang mengetahui mekanisme melalui teman yang memang menjadi anggota dibagian keuangan, atau juga melalui sosialisasi L-Ziswaf dan mengetahui dari sistem BAZNAS pemerintahan khususnya Kabupaten Ponorogo.

Persepsi ASN mengenai sistem potong gaji ini berdampak pada pembayaran zakat penghasilan melalui mekanisme potong gaji. Ditandai dengan sedikit demi sedikit ASN tergabung kedalam program L-Ziswaf. Hal ini sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan, sebagian besar beliau setuju dan mengikuti pemotongan gaji ini untuk zakat penghasilan. Tidak menutup kemungkinan ada juga ASN yang hanya mengikuti sistem potong gaji untuk BAZIS dan tidak mengikuti potong gaji zakat, infaq, dan sedekah

melalui LAZIS. Banyak alasan yang mendasari keputusan ASN untuk tidak mengikuti potong gaji LAZIS, antara lain dikarenakan sudah banyak mengikuti potongan-potongan gaji seperti potongan untuk mini bank, BAZIS, koperasi, dan lain-lain.

Persepsi ASN dilandasi dengan faktor-faktor terjadinya persepsi antara lain Institusi mengambil kebijakan yang baik dan terstruktur untuk pemotongan gaji. Tidak hanya untuk zakat, infaq, dan sedekah, namun pemotongan gaji ini juga dimanfaatkan pegawai untuk mempermudah dalam kegiatan angsuran bank, ataupun angsuran koperasi. Sistem ini tentu sebelumnya sudah ada persetujuan dari pegawai. Tetapi kekurangan dari sistem ini adalah dimana untuk BAZIS masih banyak ASN yang belum mengetahui jika dipotong. Hal ini antara ASN tidak memahami betul, atau bisa jadi institusi tidak memberitahu sebelum pemotongan. Namun, harus diyakini bahwa institusi sudah mengumumkan adanya BAZIS namun pegawai yang belum paham.

Potongan gaji ini juga dimanfaatkan L-Ziswaf untuk menawarkan program potong gaji dalam bidang zakat, infaq, dan sedekah. L-Ziswaf menjadi lembaga untuk mewadahi para pegawai baik ASN maupun Non-ASN untuk menyalurkan zakat, infaq, dan sedekahnya tentunya dengan sistem potong gaji. Berawal dari menyebarkan formulir siapa saja yang bersedia, hingga menawarkan secara tatap muka. Pegawai yang setuju maka akan terdata dan data tersebut akan diserahkan untuk kemudian dikelola untuk dipotong gajinya oleh bendahara keuangan pusat. Secara tidak langsung dapat

diambil kesimpulan bahwa sistem ini sangat membantu dan mempermudah para pegawai baik ASN maupun Non-ASN, dan juga L-Ziswaf dalam mengumpulkan dan mewadahi dana zakat, infaq, maupun sedekah yang dana tersebut akan dikelola, dimanfaatkan, dan disalurkan untuk program kepada para mustahiq.

Pada intinya para pegawai ASN sangat mendukung adanya sistem potong gaji dan bagi para ASN yang mengikuti potong gaji untuk zakat penghasilan baik penuh ataupun sebagian telah mempercayai L-Ziswaf untuk mengelola dana yang sudah dihimpun melalui sistem potong gaji. Walaupun terdapat beberapa ASN yang tidak ikut serta dalam program LAZIS, dengan banyak pendapat salah satunya lebih nyaman untuk menyalurkan sendiri daripada disalurkan melalui L-Ziswaf maupun lembaga lain. Alasan lain yaitu pegawai ingin menyalurkan zakat, infaq, maupun sedekahnya untuk orang yang memang dirasa membutuhkan baik saudara, tetangga, dan orang-orang yang membutuhkan.

Zakat, infaq, dan sedekah pegawai rata-rata berpendapat bahwa hal tersebut akan keluar secara sendirinya tanpa ada yang menawarkan atau menyuruh. Hal tersebut akan spontan terjadi walaupun tidak ada lembaga yang menaungi. Rasa peduli yang akan menggerakkan seseorang itu untuk mengeluarkan infaq dan sedekah. Namun untuk zakat penghasilan mungkin masih belum tertanamkan pemahaman untuk teori nishab dan besar kecilnya zakat yang harus dikeluarkan, dan masih menyamakan antara zakat dengan infaq dan sedekah.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan, dampak persepsi ASN mengenai sistem potong gaji ini mempengaruhi keikutsertaan pembayaran zakat penghasilan ASN di IAIN Ponorogo. Sebagian besar ASN berpendapat bahwa mekanisme yang diterapkan institusi sudah benar. Pendapat tersebut menyebabkan ASN ikut serta kedalam pemotongan gaji untuk zakat penghasilan yang selanjutnya akan dikelola oleh L-Ziswaf IAIN Ponorogo. Persepsi ASN berbeda-beda sumber informasi yang diperoleh. Namun rata-rata ASN setuju terhadap mekanisme yang diterapkan oleh institusi baik untuk disalurkan program L-Ziswaf maupun yang lain. Tidak hanya untuk L-Ziswaf namun untuk program yang lain seperti di minibank IAIN Ponorogo. Potong gaji yang diikuti ASN juga untuk perihal yang lain seperti koperasi, BAZIS, LAZ, dan lain-lain.

Persepsi ASN tentunya dilandasi faktor-faktor terjadinya persepsi seperti fisiologis darimana mereka memperoleh informasi mengenai sistem potong gaji. Ketika ASN tersebut paham mengenai sistem itu maka terdapat kemungkinan untuk keikutsertaan dalam potong gaji untuk zakat penghasilan. Kedua, faktor perhatian faktor yang secara tidak langsung dapat diketahui ketika mereka memperhatikan bagaimana sistem itu berjalan dilingkungan IAIN Ponorogo, ketika mereka menilai baik maka rasa percaya yang tertanam akan tercipta. Ketiga yaitu faktor minat, ASN yang tertanam kepercayaan tentunya minat untuk membayar zakat melalui sistem potong gaji ini akan tercipta dan terbangun. Selanjutnya yaitu faktor kebutuhan, ASN yang percaya dan punya minat maka akan tersadar bahwa membayar zakat ini

butuh kesadaran bahwa zakat penghasilan sangat penting untuk pencucian pendapatan mereka dan hal itu akan dipermudah melalui sistem potong gaji yang sudah diterapkan institusi. Setelah mereka butuh, maka akan tercipta faktor pengetahuan dan ingatan. ASN yang sudah mengikuti sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ini disaat pertama kali mereka mengikuti maka akan tercipta ingatan dan menambah pengetahuan dan paham bagaimana pentingnya zakat penghasilan ditunaikan dan adanya sistem potong gaji ini akan terasa sangat membantu.⁶

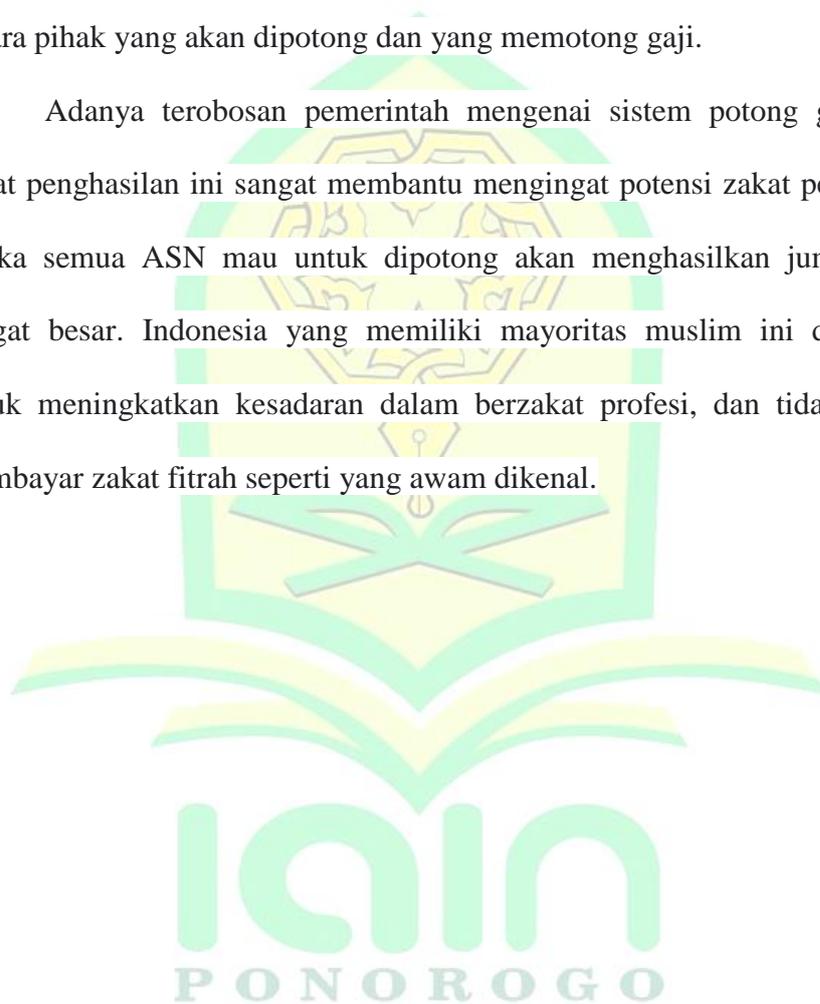
Persepsi yang tercipta sesuai data yang diperoleh yakni persepsi positif. Para ASN yang berpersepsi memiliki persepsi yang baik dan mendukung adanya sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ini. Penilaian ASN terhadap sistem potong gaji memiliki pandangan yang positif dan sesuai dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan dari aturan yang diterapkan. Penyebab munculnya persepsi positif yaitu adanya kepuasan yang dirasakan para ASN ketika mengikuti mekanisme potong gaji ini tidak hanya untuk zakat penghasilan saja. Namun juga puas terhadap potong gaji untuk BAZIS, mini bank, koperasi, dan LAZIS.

Maka dari itu, persepsi ASN mengenai mekanisme potong gaji IAIN Ponorogo mempengaruhi pembayaran zakat penghasilan yang ditunaikan oleh ASN masing-masing. Walaupun berbeda-beda kebutuhan perihal baik pribadi maupun program institusi. Pemotongan gaji juga sesuai dengan perintah negara dan sesuai dengan undang-undang yang ditetapkan pada Pasal 58 ayat

⁶Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2010), 108

(1) PP 36/2021 menyebut dimungkinkan dilakukannya pemotongan upah pekerja, dengan ketentuan jumlah keseluruhan pemotongan upah adalah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja (pasal 65 PP 36/2021). Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara dan sudah melalui persetujuan kedua belah pihak antara pihak yang akan dipotong dan yang memotong gaji.

Adanya terobosan pemerintah mengenai sistem potong gaji untuk zakat penghasilan ini sangat membantu mengingat potensi zakat penghasilan ketika semua ASN mau untuk dipotong akan menghasilkan jumlah yang sangat besar. Indonesia yang memiliki mayoritas muslim ini diharapkan untuk meningkatkan kesadaran dalam berzakat profesi, dan tidak sekedar membayar zakat fitrah seperti yang awam dikenal.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Dapat diambil kesimpulan bahwa, persepsi ASN mengenai mekanisme sistem potong gaji untuk zakat penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo yaitu rata-rata informan ber-persepsi bahwa mekanisme potong gaji di IAIN Ponorogo ini sudah benar sesuai dengan aturan pemerintah dan besarnya sesuai dengan nishab zakat penghasilan yang besarnya berdasarkan gaji yang tercantum di slip gaji. Adanya potong gaji ini sangat membantu dan mempermudah ASN untuk menunaikan zakat penghasilan. Mekanisme potong gaji untuk zakat penghasilan di Lingkungan IAIN Ponorogo yaitu bermula dari L-Ziswaf yang mengajukan program potong gaji ini kepada bendahara pusat IAIN Ponorogo dengan menawarkan program yang akan dijalankan sesuai dengan tujuan-tujuan positif ketika potong gaji ini dilaksanakan. Ketika bendahara IAIN Ponorogo sudah menyetujui maka informasi ini akan diajukan kepada rektorat untuk disetujui. Rektor berhak menentukan apakah potong gaji untuk zakat penghasilan ini boleh diterapkan wajib untuk semua ASN atau hanya ASN yang setuju dan berkenan gajinya dipotong untuk zakat

penghasilan. ASN yang setuju maka setiap bulanya gaji akan dipotong sesuai dengan kesepakatan awal yaitu untuk penuh zakat penghasilan atau untuk infaq dan sedekah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi ASN terhadap mekanisme potong gaji terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepekaan sosial serta kepercayaan adapun faktor eksternal meliputi lingkungan serta keadaan masyarakat.
3. ASN yang memiliki persepsi potong gaji untuk zakat penghasilan ini memiliki sumber informasi yang berbeda-beda. Sumber informan mengenai potong gaji ini ada yang berasal dari teman dari ASN ini yang merupakan bendahara pusat IAIN Ponorogo, juga terdapat ASN yang memiliki sumber informan yaitu membaca ketentuan pemerintah perda Ponorogo yang bekerjasama dengan BAZNAS untuk mewajibkan semua ASN dipotong gajinya 10% kedalam BAZIS. ASN yang mengetahui sistem potong gaji ini berdampak pada pembayaran zakat penghasilan dengan ikut potongan L-Ziswaf IAIN Ponorogo, tetapi ada juga yang tidak mengikuti sistem potong gaji ini dikarenakan dengan alasan lebih mementingkan kerabat, tetangga, atau orang-orang yang dirasa membutuhkan. Mereka berpersepsi bahwa untuk menjalankan zakat, infaq, dan sedekah ini tidak harus mengikuti sistem potong gaji namun juga bisa melihat orang-orang terdekat yang dirasa memang membutuhkan. Dalam hal percaya atau tidak dengan L-Ziswaf dalam pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah

ini mereka sangat percaya bahwa L-Ziswaf menjalankan amanah dengan baik dan tersalurkan dengan tepat sasaran.

B. Saran

Adapun saran untuk IAIN Ponorogo:

1. Saran untuk L-Ziswaf IAIN Ponorogo untuk peningkatan kesadaran para pegawai IAIN Ponorogo baik ASN maupun non-ASN ini dengan mensosialisasikan program-program L-Ziswaf dengan rutin, adanya transparansi atau pelaporan penyaluran zakat, infaq, dan sedekah dengan diumumkan kepada khalayak umum dan lebih aktif lagi untuk mensosialisasikan L-Ziswaf
2. Saran untuk IAIN Ponorogo, yaitu untuk memperjuangkan kembali supaya potong gaji untuk zakat penghasilan ini dapat diratakan kepada semua pegawai IAIN Ponorogo untuk para pegawai yang mencapai nishab zakat penghasilan. Adanya transparansi mengenai BAZIS yang pada kenyataannya sebagian besar pegawai tidak memahami untuk apa BAZIS dan dana mengalir kemana dan untuk siapa. Hal ini perlu adanya sosialisasi kembali pemahaman mengenai BAZIS. Hanya ada 1: 4 ASN yang mengetahui BAZIS dengan perbandingan banyak pegawai yang tidak mengetahui dan paham apa itu BAZIS.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Andrian Sutedi, Pasar Modal Syariah . Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Gulo, W. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT Gramedia, 2004.
- Hadi, Muhammad. Problematika Zakat Profesi dan Solusinya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Hafidhuddin, Didin. Zakat dalam Perekonomian Modern. Jakarta: Gema Insani, 2002
- Ismail Sahhatih, Syauqi. Penerapan Zakat DalamBisnis Modern. Bandung: CV PustakaSetia, 2007.
- Jalaludin, Rahmat. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007
- Meleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif . Bandung: PT Sigma. 1996.
- Patilima, Hamid. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta : CV Alfabeta, 2013.
- Sandu, Ali. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sarwono W. Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Sudirman. Zakat Dalam Pudaran Arus Modernitas. Malang: UIN Malang Press, 2007.
- Sugiono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta , 2014.

Syafei, Rachmat. Fiqih Muamalah. Bandung: CV Pustaka Setia. 2001.

Walgito, Bimo. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: C.V Andi Offset. 2010

Jurnal, Skripsi, dan Tesis

Apriell Louis, “Penyusunan Sistem Perhitungan Penggajian Karyawan Menggunakan Payroll System (Studi Kasus: Pt. Cipta Power Service Jakarta),” Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2018

Fachruddin, Yudi. “Teknik Analisis Data Kualitatif,” Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2013.

Hadi, Muhammad. “Problematika Zakat Profesi & Solusinya: Sebuah Tinjauan Sosiologi Hukum Islam,” Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019

Handiko Muh, “Implementasi Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan”, Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2021

Khairuddin, “Implementasi Zakat ASN di Kuala Baru Aceh,” Jurnal Integrasi Ilmu Syari’ah, Volume 2, No 03. 2018

Ma’ruf, Syaiful. “Zakat Profesi dalam Tinjauan Sosiologi Hukum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo,” Jurnal Pascasarjana IAIN Ponorogo Vol. 1 No. 1, 2020.

Mahiroh Siti, “Efektifitas Peraturan Walikota Nomor 08 Tahun 2019 Dalam Pengumpulan Zakat Profesi Pada Baznas Kota Cirebon”, Skripsi. Cirebon: Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 2020

Manjidah. “Pemungutan Zakat yang Dipotong dari Gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang,” Skripsi. Padang: Universitas Andalas, 2015.

Marimin, Tira Nur, “Zakat Profesi (Zakat Penghasilan) Menurut Hukum Islam,” Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol. 01 No. 01, 2015.

Mirza Ahmad, “Persepsi Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Aturan Pemerintah Tentang Zakat Sebagai Pengurang Pajak Penghasilan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kab. Sleman D.I. Yogyakarta,” Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.

Mualimah, Siti. “Implementasi Zakat Profesi Pegawai,” Skripsi. Demak: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2015

Mukholik. H. Yusron, “Persepsi Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Pengelolaan Zakat Profesi Di Iain Samarinda”, Skripsi, Samarinda: Institut Agama Islam Negeri Samarinda, 2019

Rosyidi Imron, “Pengumpulan Zakat Melalui Payroll System Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam”, Jurnal IAIN Bengkulu Qiyas Vol. 3 No. 2, 2018

Yustisia P, Susilowati D, “Analisis Sistem Dan Metode Pengumpulan Zakat Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pada Baznas Banyumas,” Jurnal Ekonomi Islam, Volume 8 No 01, 2019

Zainul Aan, Evi, Arifin M, “Strategi fundraising zakat profesi pada organisasi pengelola zakat (OPZ) di Kabupaten Jepara”, Journal Conference on Islamic Management Accounting and Economics, Volume 2 No. 02. 2019

Wawancara

Fitriana, Hanik. Wawancara, 26 Januari 2022

Futaqi Ahmad, Faruq. Wawancara, 10 Februari 2022

Hardianto Fairus, Wahyu. Wawancara, 18 Oktober 2021

Irma, Wawancara, 14 Februari 2022

Roudlotul Jannah, Unun. Wawancara, 15 Oktober 2021

Tafqihan, Zuhdi. Wawancara, 27 Januari 2022

Wibianto, Alwan. Wawancara, 24 Januari 2022