

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi pada awalnya berasal dari kata latin *movere* yang berarti “penggerak”. Motivasi merupakan cerminan alasan di balik tindakan seseorang. Motivasi adalah proses dimana dorongan internal diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga merupakan konsep perilaku yang berusaha memahami alasan di balik tindakan seseorang.

Menurut Littlefield dan Peterson dalam Hasibuan, motivasi merupakan kemampuan dalam mendorong pegawai maupun organisasi untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat memenuhi harapan individu pegawai sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi berperan sebagai penggerak yang menyeimbangkan kepentingan pribadi karyawan dengan kepentingan organisasi.¹

Motivasi dalam organisasi memainkan peran vital karena penggerak utama dalam meningkatkan kinerja produktivitas dan komitmen pegawai. Seorang individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias konsisten dan berorientasi pada hasil. Motivasi tersebut akan mendorong pegawai untuk terus

¹ Euis Lisnawati dan Heri Patandung, “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi, *Jurnal Ekonomak*, 8.1 (2022) , 4.

memperbaiki diri mengatasi tantangan dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.²

Motivasi sangat penting karena membantu perilaku manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang optimal. Sebagai pendorong, motivasi adalah faktor kunci dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Jika pekerjaan dilakukan dengan maksimal, maka kinerja karyawan akan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, karyawan cenderung enggan melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan hanya dapat tercapai jika ada keinginan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari pihak lain.

Motivasi kerja yaitu dorongan yang membangkitkan kemauan dan keinginan seseorang untuk bekerja, dengan setiap dorongan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan demikian, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi internal yang menjadi pendorong bagi individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan pribadi serta memperoleh kepuasan tertentu.³

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya sebuah motivasi kerja maka sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja. Faktor-faktor motivasi kerja menurut Robbins dan Judge, yaitu :

² Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Mandar Maju, 2022), 190.

³ Ragil dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1.3 (2023), 202.

a. Pengabdian atau berkhidmah

Menurut Robbins dan Judge, motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena pekerjaan itu sendiri dirasakan bermakna, memuaskan, dan selaras dengan nilai pribadi. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, aktualisasi diri menempati posisi tertinggi dalam piramida kebutuhan manusia, yaitu ketika seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu demi pencapaian pribadi dan kontribusi sosial. Dalam konteks amil, pengabdian dan berkhidmat merupakan bentuk aktualisasi diri dan penghayatan spiritual terhadap pekerjaan sosial yang dijalankan.

b. Bersosialisasi, menambah relasi dan pengalaman

Robbins dan Judge, menjelaskan bahwa salah satu motivasi penting dalam bekerja adalah kebutuhan sosial, yakni keinginan untuk menjalin hubungan yang erat dengan orang lain, merasa diterima, dan menjadi bagian dari kelompok. Kegiatan berorganisasi dan menjadi amil memberi peluang untuk memperluas jaringan sosial dan memperkaya pengalaman. Hal ini juga dijelaskan dalam pembahasan perilaku kelompok, di mana interaksi sosial yang intens mendorong terbentuknya relasi yang saling menguatkan.

c. Komunikasi dan rasa kekeluargaan

Robbins dan Judge, menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan responsif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Lebih lanjut, hubungan interpersonal yang positif turut menciptakan rasa kekeluargaan, yang menurut teori Robbins adalah salah satu pembentuk budaya organisasi yang sehat dan memotivasi.

d. Komitmen

Komitmen kerja dengan mengacu pada konsep *organizational commitment*, yaitu tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Robbins dan Judge mengutip teori Meyer dan Allen yang menyebut tiga bentuk komitmen: afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban), dan kontinuan (pertimbangan keuntungan-rugi).

e. *Reward* dan *punishment*

Teori penguatan (*reinforcement theory*) dari Skinner dan teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom dijelaskan oleh Robbins dan Judge sebagai dasar dalam memahami bagaimana reward dan punishment dapat memengaruhi motivasi kerja. Individu akan termotivasi jika ia yakin bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan dihargai. Dalam konteks organisasi sosial, reward

tidak harus bersifat material, tetapi bisa berupa pengakuan, apresiasi, atau peluang pengembangan diri.

f. Tanggung jawab yang besar

Dalam teori dua faktor Herzberg yang dibahas Robbins dan Judge, tanggung jawab adalah salah satu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin besar rasa tanggung jawab yang diberikan kepada individu, semakin tinggi pula kemungkinan mereka terdorong untuk bekerja lebih baik.⁴

3. Tujuan Motivasi Kerja

Secara rinci, tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Membangkitkan semangat kerja karyawan
- b. Menaikkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Membangkitkan produktivitas karyawan
- d. Menjaga kestabilan karyawan
- e. Membangkitkan kedisiplinan karyawan
- f. Membangkitkan prestasi kerja karyawan
- g. Mengefisienkan pengadaan karyawan
- h. Membuat suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Membangkitkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- j. Membangkitkan tingkat kesejahteraan karyawan
- k. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2015), 117-118.

1. Membangkitkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan motivasi kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berperan penting dalam penetapan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja akan membangkitkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.⁵

4. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkubara, ada beberapa prinsip dalam motivasi kerja.

Prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip Partisipasi

Pemimpin harus melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan untuk meningkatkan motivasi.

- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin yang berkomunikasi efektif dan memberikan informasi yang jelas tentang tugas, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin yang menghargai dan mengakui sumbangsih bawahan (pegawai) dalam mencapai tujuan. Pengakuan ini akan mempermudah pegawai untuk termotivasi dalam bekerja.

⁵ Asiva Noor Rachmayani, *Strategi Manajemen Sumber Daya manusia* (Medan : UISU Press, 2015), 31.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan wewenang kepada pegawai akan meningkatkan motivasi dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan.

e. Prinsip Pemberi Perhatian

Pemimpin yang memperhatikan keinginan pegawainya dapat mendorong mereka bekerja secara optimal dan sesuai harapan.⁶

5. Motivasi Kerja dalam Islam

Ajaran Islam menjelaskan bahwa bekerja merupakan landasan pokok perekonomian dan dianggap sebagai bentuk ibadah serta kewajiban bagi umat yang beriman. Namun, niat yang benar dan bebas dari paksaan sangat penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan maksimal dan terhindar dari yang haram. Motivasi untuk bekerja dengan niat yang tulus dapat mendorong kita untuk lebih giat, bahkan pekerjaan yang terasa sulit dan berat akan menjadi lebih ringan dan penuh semangat, sehingga dapat menghasilkan hasil terbaik. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk meraih ridha Allah SWT. Dan juga bertujuan mengharap ridha dari Allah SWT.

Motivasi kerja dalam Islam, didasarkan pada prinsip-prinsip niat baik dan benar, taqwa, keikhlasan, dan menyadari bahwa kerja adalah ibadah serta terkait erat dengan konsep amanah, tanggung

⁶ Rani Kurniasari, Bilgah Bilgah dan Amanda Dwi Shafira, "Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat", *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9.1 (2020), 61.

jawab dan tujuan hidup yang sesuai dengan ajaran agama.⁷

a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya bertumpu pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi lebih dalam lagi, yaitu berpijak pada niat yang baik dan benar serta orientasi utama untuk mengharap ridha Allah. Niat yang tulus menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah yang memberikan nilai spiritual dalam setiap aktivitas. Dengan niat yang benar, seseorang akan bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan integritas, karena ia menyadari bahwa pekerjaannya bukan hanya untuk memenuhi kewajiban dunia, tetapi juga bagian dari pengabdian kepada Sang Pencipta. Motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti ini mendorong seseorang untuk bersikap jujur, disiplin, dan konsisten dalam menjalankan tugas, sebab keberhasilan sejati terletak pada kualitas usaha dan niat yang lurus, bukan semata-mata pada hasil akhir.

b. Taqwa

Dalam perspektif Islam, motivasi tidak hanya bersifat duniawi tetapi juga berorientasi pada akhirat, di mana takwa menjadi pendorong utama bagi setiap amal perbuatan. Takwa, yang berarti kesadaran dan ketundukan total kepada Allah SWT, mendorong individu untuk bekerja dan berbuat baik dengan penuh tanggung

⁷ Elza Umiyarzi, "Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori", *Jmipa*, 1.2 (2021), 246.

jawab, keikhlasan, dan integritas meskipun tanpa pengawasan manusia. Al-Qur'an menegaskan bahwa derajat kemuliaan seseorang ditentukan oleh tingkat ketakwaannya dan Allah menjanjikan jalan keluar serta rezeki yang tak terduga bagi orang-orang yang bertakwa. Dengan demikian, motivasi berbasis takwa membentuk dorongan internal (intrinsik) yang kuat bagi seorang Muslim untuk terus beramal secara konsisten dan amanah, karena menyadari bahwa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

c. Ikhlas (Niat yang Tulus)

Dalam perspektif Islam, ikhlas atau niat yang tulus merupakan inti dari motivasi kerja yang bermakna. Ikhlas berarti melakukan suatu pekerjaan semata-mata karena Allah SWT, tanpa mengharapkan pujian, imbalan, atau pengakuan dari manusia. Motivasi kerja yang dilandasi oleh keikhlasan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati, penuh tanggung jawab, dan konsisten, meskipun tidak selalu mendapat imbalan yang setimpal secara materi. Ikhlas menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah yang bernilai pahala, sehingga memberi kekuatan batin untuk tetap semangat meskipun menghadapi tantangan dan kesulitan. Dalam konteks ini, motivasi kerja bukan hanya untuk mencapai hasil duniawi, tetapi juga untuk memperoleh keberkahan dan keridaan Allah. Oleh karena itu, ikhlas menjadi landasan

penting dalam membangun etos kerja Islami yang kuat dan berkelanjutan.

d. Menyadari bahwa kerja adalah ibadah

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak semata-mata didorong oleh imbalan materi, tetapi dilandasi oleh kesadaran bahwa setiap aktivitas yang dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal dapat bernilai ibadah. Islam memandang kerja sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Kesadaran bahwa kerja adalah ibadah menumbuhkan semangat, tanggung jawab, keikhlasan, serta komitmen untuk memberikan hasil terbaik, karena orientasinya bukan hanya kepada kepuasan manusia, tetapi juga kepada ridha Allah. Dengan menjadikan kerja sebagai ibadah, seorang Muslim akan senantiasa menjaga etika, kejujuran, dan profesionalisme dalam setiap tugas yang diemban.⁸

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Adhari, kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu. Hasil tersebut mencerminkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu

⁸ Zul Azimi, "Motivasi Dalam Islam", *Jurnal Tahqiqat : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18.1 (2024), 61–69.

menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁹

Kinerja merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja bukan hanya hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga mencerminkan proses kerja, dedikasi, dan keterampilan yang digunakan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks organisasi, kinerja tidak terjadi secara instan, melainkan merupakan hasil akumulasi dari berbagai tindakan manajerial dan operasional yang dilakukan secara konsisten dalam jangka waktu tertentu.

Setiap individu dalam perusahaan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda, sesuai dengan jabatan, keahlian, dan fungsinya dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, kinerja individu sangat dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang memahami dan melaksanakan peran tersebut dengan baik. Tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas sehari-hari—mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi pekerjaan—merupakan bentuk nyata dari kinerja.

kinerja juga dapat diukur dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kualitas merujuk pada seberapa baik pekerjaan dilakukan, apakah sesuai standar, bebas dari kesalahan, dan

⁹ Luthfi Umamul Husna dan Bangun Putra Prasetya, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta”, *Jurnal Bintang Manajemen*, 2.2 (2024), 23.

memberikan nilai tambah. Sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Kedua aspek ini harus berjalan seimbang dan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan secara konsisten, terencana, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja ini menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.¹⁰

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Sikap mental

Mengacu pada motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas.

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan memengaruhi kemampuan berpikir, memahami tugas, serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

¹⁰ Immanuel M Ginting and others, 'Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)', *Jurnal Manajemen*, 5.1 (2019), pp. 35–44.

c. Keterampilan

Kemampuan teknis atau non-teknis yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan kualitas dan kuantitas kerjanya.

d. Manajemen kepemimpinan

Gaya dan efektivitas kepemimpinan manajerial dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

e. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

f. Gaji dan kesehatan

Gaji yang memadai dan jaminan terhadap kesehatan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat para pegawai.

g. Jaminan sosial

Bentuk perlindungan terhadap risiko kerja seperti asuransi dan pensiun memberikan rasa aman yang mendorong peningkatan kinerja.

h. Iklim kerja

Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun psikologis akan membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

i. Sarana dan prasarana.

Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan efisiensi kerja.¹¹

3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson, adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

c. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang

¹¹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Surabaya : PT. Refika Aditama, 2017), 36.

telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.¹²

4. Kinerja dalam Islam

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang nyata dan dapat diukur, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya oleh organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dan profesionalisme pegawai, tetapi juga mencakup aspek kedisiplinan, etos kerja, serta integritas dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kinerja pegawai menurut perspektif Islam tidak hanya dilihat dari sisi hasil akhir yang bersifat material, tetapi juga dari niat dan nilai-nilai spiritual yang melandasi pekerjaan tersebut. Seorang Muslim yang bekerja seharusnya melandaskan aktivitasnya dengan niat karena Allah SWT (ikhlas), sehingga setiap tindakan dan pencapaian dalam pekerjaan memiliki dimensi ibadah. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan benar, jujur, dan profesional dapat menjadi amal ibadah jika diniatkan untuk mencari ridha Allah.

Islam menilai prestasi keagamaan seseorang bukan hanya dari rutinitas ibadah personal seperti salat, puasa, atau zakat, tetapi juga dari implementasi nilai-nilai Islam secara menyeluruh (kaffah) dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Hal ini

¹² Hartatik Dkk, *'Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus'*, (Banten : CV. AA Rizky, 2021), 17.

mencakup penerapan etika dan syariah Islam dalam berinteraksi dengan rekan kerja, pimpinan, maupun masyarakat luas. Etika ini mencakup kejujuran, amanah, tanggung jawab, keadilan, dan kepedulian terhadap orang lain.

Islam mengajarkan seorang pegawai yang bekerja keras, jujur, disiplin, dan selalu mengedepankan nilai-nilai syariah dalam pekerjaannya, tidak hanya dianggap sebagai pegawai yang berkinerja baik dalam pandangan dunia, tetapi juga sebagai pribadi yang mulia dalam pandangan agama. Kinerja yang seperti ini akan memberikan manfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi institusi tempat ia bekerja dan masyarakat secara umum.¹³

C. Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS)

1. Pengertian Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS)

Pemerintah Indonesia membentuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk mengelola zakat di tingkat nasional dan memungkinkan masyarakat mendirikan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dengan persetujuan Kementerian Agama untuk mendukung kegiatan BAZNAS.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah lembaga masyarakat yang menghimpun, menyalurkan, dan mendayagunakan dana zakat, infaq,

¹³ Yoga Dwi Anugrahadi and Ari Prasetyo, 'Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5.8 (2019), 680-698.

shadaqah, dan wakaf, serta berada di bawah pengawasan BAZNAS dengan kewajiban melaporkan pengelolaan dana secara berkala.¹⁴

2. Persyaratan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS)

Persyaratan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah adalah sebagai berikut:

- a. Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan Islam yang mengelola bidang pendidikan dakwah sosial dan hukum.
- b. Lembaga tersebut diajukan oleh BAZNAS.
- c. Memiliki badan pengawas syariah.
- d. Memiliki kemampuan teknis administratif dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya.
- e. Bersifat *non profit* atau tidak mengutamakan keuntungan dalam kegiatan usahanya.
- f. Memiliki program yang mengelola zakat infaq maupun shadaqah untuk kesejahteraan umat.
- g. Bersedia untuk diaudit secara berkala oleh lembaga syariah dan keuangan.¹⁵

Seseorang yang ditugaskan sebagai amil zakat atau pengelola zakat harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Beragama Islam

¹⁴ Alvan Fathony "Optimalisasi Peran dan Fungsi Lembaga Amil Zakat dalam Menjalankan Fungsi Sosial" *Jurnal Hakam* 2.1 (2018) 7.

¹⁵ Keputusan Menteri Agama Nomor 333 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan LAZ.

- b. Mukallaf yaitu orang dewasa yang mempunyai akal sehat dan bertanggung jawab.
- c. Memiliki sifat amanah dan jujur untuk menjaga kepercayaan umat.
- d. Memahami hukum-hukum zakat untuk sosialisasi.
- e. Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik.
- f. Motivasi dan kesungguhan dalam bekerja, serta kemampuan analisis perhitungan zakat, manajemen, IT, dan pemberdayaan zakat.
- g. Peningkatan kapasitas amil juga penting untuk meningkatkan kompetensi mereka.¹⁶

3. Tugas Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LAZIS)

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah memiliki tugas pokok, yaitu penghimpunan, pengelolaan, dan pendistribusian dana zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS).

a. Penghimpunan

Zakat dapat dikumpulkan melalui Lembaga Amil Zakat atau Badan Amil Zakat dengan cara penyerahan langsung atau melalui unit pengumpulan zakat, sebagaimana diatur dalam Pasal 21 UU No 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

- 1) Untuk mengumpulkan zakat, para muzakki menghitung sendiri kewajiban zakat.

¹⁶ Jasafat Manajemen Pengelolaan Zakat Infaq dan Shadaqah pada Baitul Mal Aceh Besar *Jurnal Al-Ijtima'iyah* 1.1 (2015) 7-8.

- 2) Ketika muzaki tidak bisa menghitung kewajiban zakat, maka bisa meminta dibantu BAZNAS.

b. Pengelolaan

Pengelolaan zakat memerlukan perencanaan dan koordinasi yang baik, serta orang yang bertanggung jawab harus memiliki kriteria seperti pengetahuan hukum Islam, amanah, efisiensi, kejujuran, integritas, dan akuntabilitas untuk memastikan pendistribusian zakat yang tepat dan efektif bagi mustahik.

c. Pendistribusian

Distribusi zakat, infaq, dan shadaqah oleh LAZ dilakukan untuk menyalurkan dana kepada mustahiq sesuai dengan delapan asnaf melalui proses alokasi dan mekanisme yang telah disepakati sebelumnya. Berdasarkan Pasal 25 UU Pengelolaan Zakat dinyatakan bahwa zakat wajib terdistribusikan untuk para mustahik berdasarkan syari'at Islam. Pendistribusian zakat harus dilakukan sesuai dengan skala prioritas dan prinsip-prinsip seperti merata, adil, dan kewilayahan untuk memastikan bahwa dana zakat tidak menumpuk pada satu mustahik sementara yang lain kekurangan. Penerima dana zakat diharapkan dapat memanfaatkannya secara maksimal, terutama untuk kegiatan produktif yang dapat memberikan hasil dan manfaat yang lebih besar.¹⁷

¹⁷ Muhammad Hafiz dan Yenni Samri Juliati Nasution "Analisis Model Pengelolaan Zakat Infaq