



## **Persepsi Aparatur Sipil Negara IAIN Ponorogo terhadap Mekanisme Pemotongan Gaji untuk Zakat Penghasilan**

**Shelna Azima Azam<sup>1\*</sup>, Ridho Rokamah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
[shelnazimazam@gmail.com](mailto:shelnazimazam@gmail.com), [rokamahridho@iainponorogo.ac.id](mailto:rokamahridho@iainponorogo.ac.id)

*\*corresponding author*

**Abstract:** *ASN's perception of the mechanism of salary deductions at IAIN Ponorogo affects the payment of income zakat paid by each ASN. Although different needs regarding both personal and institutional programs, salary deductions are also in accordance with state orders and in accordance with the law stipulated in Subsection 58 paragraph (1) of PP 36/2021 which states that it is possible to deduct workers' wages, provided that the total amount of wage deductions is a maximum of 50% of every payment of wages received by workers (subsection 65 PP 36/2021). This is in accordance with the State Constitution and has been through the agreement of both parties between the party to be cut and the salary cut. The purpose of this study was to identify how the perception of ASN IAIN Ponorogo regarding salary deductions for income zakat which started from the L-Ziswaf program of IAIN Ponorogo. This research method uses a descriptive qualitative approach, primary and secondary data sources with a total of 8 ASN informants and 2 L-Ziswaf treasurers and the central treasurer of IAIN Ponorogo. Data analysis based on interviews, documentation, and salary slips of one ASN IAIN Ponorogo. The result of the study is obtaining various ASN perceptions regarding the salary deduction system for income zakat at IAIN Ponorogo. Through the perception of ASN, it can be concluded that the perception affects participation in the payment of income zakat in IAIN Ponorogo with the salary deduction method. However, not all of them participate in salary deductions for income zakat, but there are those who follow for infaq, alms, cooperatives, and mini bank.*

**Keywords:** *ASN, BAZNAS, income zakat, L-Ziswaf, payroll system, perception*

**Abstrak:** Persepsi ASN mengenai mekanisme potong gaji IAIN Ponorogo mempengaruhi pembayaran zakat penghasilan yang ditunaikan oleh ASN masing-masing. Walaupun berbeda-beda kebutuhan baik perihal 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 yang menyebutkan dimungkinkannya dilakukannya pemotongan upah pekerja dengan ketentuan jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak adalah 50% 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. 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, yaitu diperoleh 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*.

**Kata Kunci:** ASN, BAZNAS, L-Ziswaf, *payroll system*, persepsi, zakat penghasilan

## PENDAHULUAN

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 daripada tangan di bawah. Kebajikan ini diakui sebagai salah satu ajaran moral tertinggi dalam Islam (Sudirman, 2007).

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 6.698 daerah setingkat kecamatan atau 81.308 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 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. 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, yaitu zakat fitrah dan zakat mal.

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo atau yang lebih dikenal dengan IAIN Ponorogo merupakan sebuah institusi pendidikan berbasis agama di Ponorogo. Seluruh pegawai di lingkungan IAIN Ponorogo baik berstatus pegawai negeri maupun non-pegawai 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.

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 koordinator yang mana 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.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **A. 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.

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 terintegrasi dalam diri individu. Maka, apa yang ada di dalam individu ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman – pengalaman individu tidak sama, maka dalam persepsi suatu stimulus dan hasil persepsi mungkin akan berbeda antara individu yang satu dengan individu lainnya.

Faktor-faktor yang berperan dalam persepsi (Walgito, 2010), yaitu:

- a. Objek yang dipersepsi, yaitu objek yang 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 dan sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.
- c. Untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian. Perhatian merupakan langkah utama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek.

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 menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan. Benda sebagai objek langsung mengenai kulit sehingga akan terasatekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syarafsensoris 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 (Sutedi, 2019).

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, 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 (Ahmad, 2018).

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.

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 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.

**B. 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.

Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Unit Pengumpul Zakat, dijelaskan bahwa *payroll system* merupakan 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) (Manjidah, 2015).

Zakat melalui *via payroll system* dikatakan sah menurut *fath adz-dzari'ah* jika dilakukan dengan niat. Niat wajib untuk dilakukan dalam pengumpulan zakat *payroll system* ini karena *payroll system* adalah pengumpulan zakat dengan sistem cicilan per bulan 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 maupun kelalaian dalam membayar zakat (Rosyidi, 2018).

### **C. 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 penunaian hak yang wajib yang terdapat dalam harta. Zakat penghasilan adalah zakat yang dikeluarkan dari hasil apa yang diperoleh 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 (profesional) maupun pekerjaan yang dikerjakan seseorang untuk 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 *nisab*-nya dan *haul*-ny, maka pendapatan yang ia hasilkan harus dikeluarkan zakatnya (Zulkifli, 2014).

Dalam praktiknya, zakat penghasilan dapat ditunaikan setiap bulan dengan nilai *nishab* per bulannya 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.

Karena zakat penghasilan ini tergolong baru, *nisab*-nya 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 (Walgito, 2010), yaitu:

- 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 Nomor 3 Tahun 2003. Penghasilan merupakan pendapatan halal yang diperoleh seseorang baik secara rutin maupun tidak. Ukuran *nisab* untuk zakat penghasilan memiliki beberapa pendapat (Rahma, 2017), 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 *nisab*-nya dengan hasil pertanian, namun kadar zakatnya dianalogikan dengan emas, yaitu sebesar 2,5 persen;
- 3) Menganalogikan dengan emas, baik *nisab* maupun kadar zakatnya. *Nisab*-nya sebesar 85 gram dan kadar zakatnya sebesar 2,5 persen.

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 persentase zakat ASN (profesi) adalah disamakan dengan zakat uang, emas, dan perak senilai 85 gram dan kadarnya 2,5% (Qardhawi). Senada dengan yang dijelaskan oleh Didin Hafidhuddin bahwa seluruh hasil usaha yang baik dan halal wajib dikeluarkan zakatnya jika telah sampai *nisab*, termasuk



ASN (Hafidhuddin, 2002). Begitu juga dengan pandangan Ahmad Sarwat, bahwa gaji ASN yang mencapai nisab seharga 85 gram emas wajib dikeluarkan zakatnya sebanyak 2,5%. Apabila ditotal setahun, besar zakat yang dikeluarkan harus sama. Namun, zakat tersebut wajib dikeluarkan jika penghasilannya ditotal setahun setelah dikurangi kebutuhan-kebutuhannya 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 dizakati.

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

- 1) Orang yang wajib zakat sudah mampu memenuhi kebutuhan primernya dimanasecara 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. 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 sehinggaketika ia tidak bekerja maka ia tidak mendapatkan penghasilan, sedangkan pemilik lahan walaupun tidak bekerja dia akan tetap memiliki asetnya.

## **RESEARCH METHOD (METODE 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. 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.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang sudah diperoleh, peneliti mencoba untuk menganalisis data yang ada. Data diperoleh dari wawancara dengan bendahara, pengurus L-Ziswaf, dan beberapa dosen dan pegawai yang berstatus ASN. Dalam penelitian yang berisi tentang persepsi ASN di 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 juga dilakukan setiap bulan sebesar 2,5% dari penghasilan yang didapat. 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 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 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 gaji untuk dipotong. Nominal yang ada di formulir, antara lain sebesar Rp20.000,-; Rp25.000,-; dan Rp30.000,-; dan lainnya. Namun, rata-rata para pegawai mengisi mulai dari Rp50.000,-. Setelah pegawai mengisi 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 dari *mini bank*.

Dana yang diterima L-ziswaf setiap bulanya akan bertambah. Dana yang diterima berkisar Rp5.318.000,- 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 L-Ziswaf, 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 *musyriifah* IAIN Ponorogo.

Hukum membayar zakat melalui *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 sah menunaikan zakat penghasilan. Zakat *via* potong gaji adalah sebuah bentuk pelayanan zakat melalui pemotongan langsung dari gaji seorang karyawan di sebuah perusahaan.

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* (formulir daring) yang disebarluaskan di kalangan para pegawai. Setelah setuju, maka dengan otomatis setiap bulannya gaji pegawai akan dipotong dan diserahkan kepada L-Ziswaf untuk dikelola dan untuk mendukung jalannya program L-Ziswaf. Potong gaji ini bersifat sukarela 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, tingginya 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 *trust* 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. Misalnya, lingkungan ASN yang bersangkutan 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 menurut Pride & Ferrel, yaitu 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, & 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.

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 mempermudah dalam segala aspek keuangan, khususnya zakat, *infaq*, dan sedekah. Melalui 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 Rp11.000,- – Rp25.000,-.

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 dari banyak sumber informan. Terdapat ASN yang mengetahui mekanisme melalui teman yang memang menjadi anggota di bagian 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 yang mana sebagian besar informan 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 L-Ziswaf. Banyak alasan yang mendasari keputusan ASN untuk tidak mengikuti potong gaji L-Ziswaf, antara lain dikarenakan sudah banyak mengikuti potongan-potongan gaji seperti potongan untuk *mini bank*, BAZIS, koperasi, dan lain-lain.

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 mana 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 L-Ziswaf, dari banyak pendapat salah satunya menyatakan bahwa 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.

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 ke dalam pemotongan gaji untuk zakat penghasilan yang selanjutnya akan dikelola oleh L-Ziswaf IAIN Ponorogo. Persepsi ASN berbeda-beda sesuai dengan 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 juga untuk program yang lain, seperti di *mini bank* 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 dari mana 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 di lingkungan 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 pembersihan 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, di saat 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.

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.

## **KESIMPULAN**

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

1. Persepsi ASN mengenai mekanisme sistem potong gaji untuk zakat penghasilan di lingkungan IAIN Ponorogo, yaitu rata-rata informan berpersepsi 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 bulannya 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 dan kepercayaan. Adapun faktor eksternal, meliputi: lingkungan dan 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 informasinya dari membaca ketentuan pemerintah, yaitu PERDA Ponorogo yang bekerjasama



dengan BAZNAS untuk mewajibkan semua ASN dipotong gajinya 10% ke dalam 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.

## REFERENSI

- Apriell, L. (2018). Penyusunan sistem perhitungan penggajian karyawan menggunakan *payroll system* (Studi kasus: PT. Cipta Power Service Jakarta). (Skripsi. Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia). Tersedia pada: <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/13215>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gulo, W. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Fairus, W. H. Wawancara, 18 Oktober 2021.
- Fachruddin, Y. (2013). Teknik analisis data kualitatif, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia).
- Fitriana, H. Wawancara, 26 Januari 2022.
- Futaqi, F.A. Wawancara, 10 Februari 2022 .
- Hadi, M. (2019). Problematika zakat profesi dan solusinya: Sebuah tinjauan sosiologi hukum Islam. (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia).
- Hadi, M. (2010). *Problematika Zakat Profesi dan Solusinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hafidhuddin, D. (2002). *Zakat dalam Perekonomian Modern*. Jakarta: Gema Insani
- Handiko, M., (2021). Implementasi zakat profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia).
- Irma, Wawancara, 14 Februari 2022.
- Jalaludin, R. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Janah, U. R. Wawancara, 15 Oktober 2021.
- Khairuddin. (2021). Implementasi zakat ASN di Kuala Baru Aceh. *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah*, 2(3): 15-21. <http://dx.doi.org/10.31958/jisrah.v2i3.4727>
- Ma'ruf, S. (2020). Zakat profesi dalam tinjauan sosiologi hukum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Pascasarjana IAIN Ponorogo* 1(1).
- Mahiroh S. (2020). Efektifitas Peraturan Walikota Nomor 08 Tahun 2019 dalam pengumpulan zakat profesi pada Baznas Kota Cirebon. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati, Cirebon, Indonesia).
- Manjidah. (2015). Pemungutan zakat yang dipotong dari gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kota Padang. (Skripsi, Universitas Andalas, Padang, Indonesia).
- Marimin, T. N. (2015). Zakat profesi (zakat penghasilan) menurut hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 1(1).
- Meleong, L. J. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Sigma.
- Mirza, A. (2018). 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, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia).
- Mualimah, S. (2015). Implementasi zakat profesi pegawai. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Demak, Indonesia).
- Mukholik. H. Y. (2019). Persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pengelolaan zakat profesi di IAIN Samarinda. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Samarinda, Samarinda, Indonesia).
- Patilima, H. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV Alfabeta,
- Rosyidi, I. (2018). Pengumpulan zakat melalui *payroll system* ditinjau dari perspektif hukum Islam. *Jurnal IAIN Bengkulu Qiyas* 3(2).
- Sahhatih, S. I. (2007). *Penerapan Zakat Dalam Bisnis Modern*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sandu, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sarwono W. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

- Sudirman. (2007). *Zakat Dalam Pudaran Arus Modernitas*. Malang: UIN Malang Press.
- Sugiono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, A. (2011). *Pasar Modal Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafei, R. (2001). *Fiqih Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Tafqihan, Z. Wawancara, 27 Januari 2022.
- Tim Penerimaan Mahasiswa Baru IAIN Ponorogo, Tersedia pada: [www.pmbiainponorogo.ac.id](http://www.pmbiainponorogo.ac.id), Diakses pada: 2 Februari 2022, jam 12.43
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibianto, A. Wawancara, 24 Januari 2022.
- Yuliana, A. Wawancara, 4 Februari 2022.
- Yustisia P., & Susilowati D. (2019). Analisis sistem dan metode pengumpulan zakat penghasilan Aparatur Sipil Negara pada Baznas Banyumas. *Jurnal Ekonomi Islam* 8(1).
- Zainul, A., & Arifin M. E. (2019). Strategi *fundraising* zakat profesi pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) di Kabupaten Jepara. *Journal Conference on Islamic Management Accounting and Economics* 2(2).