

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Teori Manajemen

Robert Kritiner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efisien terhadap penggunaan sumber daya manusia. Pengertian lain dari kata manajemen, yaitu kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerjasama dengan orang lain. Dengan demikian, secara keseluruhan definisi manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Ketatalaksanaan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran tertentu.
- b. Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

c. Seluruh perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu<sup>1</sup>.

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau <sup>2</sup>kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Stoner dan Freeman mengartikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.<sup>3</sup>

Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai *an-nizam* atau *antanzim*, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu pada tempatnya. Pengertian tersebut dalam skala aktivitas menerbitkan, mengatur dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga ia mampu mengemukakan, menata dan merapikan segala sesuatu yang ada disekitarnya,

---

<sup>1</sup> M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2006) h. 44.

<sup>2</sup> M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah...*, h.9.

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), h. 9

mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.<sup>4</sup>

George R. Terry, mengemukakan ada empat fungsi manajemen yaitu, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).<sup>5</sup>

Terminologi manajemen adalah bahasan yang paling populer yang memiliki banyak makna dan cara pandang. Manajemen secara etimologis, berasal dari bahasa latin manus yang berarti “tangan”, dalam bahasa Prancis *management* yang berarti “seni melaksanakan dan mengatur”, sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang berarti “mengatur”.<sup>6</sup>

Pengaturan dengan tujuan mendesain, menciptakan, dan meletakkan sesuatu sesuai tempat dan fungsinya. Dalam perkataan yang lain, manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain,

---

<sup>4</sup> M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah...*, h.44.

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 36

<sup>6</sup> Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 3

aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya.<sup>7</sup>

## B. Rekrutmen

Menurut Meldona, proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Proses rekrutmen melalui beberapa tahap yaitu;

1. Strategi Rekrutmen
2. Perencanaan Rekrutmen
3. Sumber-sumber Rekrutmen
4. Penyaringan
5. Kumpulan pelamar<sup>8</sup>

Menurut Marihot sebagaimana dikutip Edi Sutrisno sumber-sumber rekrutmen ada dua<sup>9</sup>, yaitu;

1. Rekrutmen Internal Rekrutmen Internal artinya kandidat-kandidat untuk mengisi posisi di dalam organisasi berasal dari

---

<sup>7</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 41.

<sup>8</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (UIN Malang Press 2009), h.135

<sup>9</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Peranan Media Group, 2009), h. 79.

internal organisasi itu sendiri. Biasanya proses rekrutmen internal ini diawali dengan job posting yaitu proses publikasi jabatan kosong didalam organisasi beserta syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk mengisi posisi tersebut<sup>10</sup>. Cara umum yang digunakan oleh perusahaan adalah:

a) Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara yang umum digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang. Sesuai dengan sistem budaya Indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah family atau keluarga dekat, kemudian orang satu daerah atau orang satu alamamater (lulusan dari perguruan tinggi yang-sama). Inilah gejala yang harus di cegah kecualai bila memang perusahaan mengadopsi gaya manajemen “kekeluargaan”.

---

<sup>10</sup> Dewi Hanggraini, Manajemen SumberkDaya Manusia, (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 54.

b) Mencari dari arsip

Hampir setiap perusahaan selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Tentu saja arsip ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman. Walaupun kadang-kadang ada pelamar yang sudah berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba.

c) Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamar, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka.

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal berarti mengumpulkan kandidat dari luar organisasi<sup>11</sup>. Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat yang kemudian akan dipilih

---

<sup>11</sup> Dewi Hanggraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 55.

untuk menduduki posisi tertentu didalam perusahaan. Cara yang umum digunakan oleh perusahaan ialah<sup>12</sup>:

a) Pelamar langsung dan referensi

Pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan pekerjaan. Referensi pelamar direkomendasikan oleh orang atau karyawan dari dalam kepada departemen personalia.

b) Iklan

Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa disuatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu lowongan kerja mengandung unsur undangan-bukan hanya sekedar pemberitahuan.

c) Agensi Tenaga kerja pemerintah

Agen-agen tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah biasanya informasinya mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terutama yang bersifat tidak terampil. Kantor tenaga kerja akan menginformasikan

---

<sup>12</sup> Ike.R., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2008), h.

kepada pencari kerja apabila terdapat lowongan kerja yang tidak cocok. d) Agen Tenaga kerja swasta Keberadaannya terbatas dikota-kota besar yang diselenggarakan oleh konsultant dan lembaga dan informasi sumber daya manusia. Lembaga swasta ini tidak hanya mencari tenaga kerja terlatih tetapi juga menempatkan tenaga kerja terlatih untuk memenuhi permintaan organisasi yang akan ditempatkan dilevel menejer.

d) Lembaga pendidikan dan universitas

Rekrutmen dari sekolah-sekolah dan universitas bisa dilakukan dengan cara menjalin kerjasama dengan lembaga tersebut.

Menurut Sudiro, rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi kualifikasi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca mengangkat adalah penghasilan karyawankaryawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang

baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan<sup>13</sup>.

### C. Pengelolaan Relawan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan

---

<sup>13</sup> Lola Kori Lofika Lumban Raja. Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekan Baru, *Jurnal Jomp Fisip*, Vol.5; Edisi II hal2

sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.<sup>14</sup>

Dalam ilmu manajemen mempunyai enam unsur yaitu: manusia, uang, metode, bahan baku, mesin, pasar. Unsur tersebut saling terkait satu dengan lainnya, namun unsur terpenting adalah manusia, mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*) tersebut.

Organisasi biasa diartikan sebagai sekelompok manusia yang berkumpul untuk melakukan aktivitas dalam bentuk kerja sama dalam rangka mewujudkan visi misi yang telah disepakati sebelumnya dengan kinerja yang aktif, efektif dan efisien. Organisasi berfungsi untuk mawadahi kerja sama antar individu, dimana manusia sebagai motor utama. Semakin beragam dan kompleksnya kebutuhan manusia memberikan dampak kepada organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dengan berfokus pada metode, strategi,

---

<sup>14</sup> Syarief, F., "Pengaruh Promosi Jabatan dan Kualitas terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi", *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(Oktober 2021), 208–224.

teknik dan segala upaya lain agar kebutuhan masyarakat terpenuhi dengan optimal.<sup>15</sup>

Rekrutmen sumber daya manusia akan memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan hidup lembaga atau perusahaan. Jika perusahaan salah dalam merekrut calon tenaga kerja, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan berupa kegagalan dalam usaha. Tetapi jika perusahaan tepat dalam merekrut calon tenaga kerja maka dampak yang akan diperoleh adalah kemajuan dalam usaha. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, sebelum menerima tenaga kerja perlu diperhatikan apakah tenaga kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan atau tidak.

Relawan adalah orang-orang biasa yang memiliki hati luar biasa untuk menolong sesama, meski tak jarang nyawa yang menjadi taruhan. Mereka adalah relawan kemanusiaan yang tanpa

---

<sup>15</sup> Faroman Syarief, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung, 2022), h. 9

kenal lelah, tanpa pamrih, tanpa disuruh, bekerja dalam diam membantu saudara-saudara mereka yang terkena musibah.<sup>16</sup>

### 1. Defenisi Relawan

Relawan adalah seseorang yang secara sukarela menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran, dan keahliannya untuk menolong orang lain dan sadar bahwa tidak akan mendapatkan upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan. Sedangkan pekerjaan kerelawanan (volunteer work) adalah segala bentuk bantuan yang diberikan secara sukarela untuk menolong orang lain. Menjadi relawan adalah salah satu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat sebagai wujud kepedulian dan komitmennya terhadap sebuah visi tertentu.<sup>17</sup>

Ada 5 analisa kebutuhan Relawan, yaitu:

1. Jangka Pendek, tidak secara langsung berhubungan dengan organisasi maupun tujuannya, tapi cenderung menjadi kelompok Relawan atau individu-individu dengan waktu yang terbatas. Mereka menginginkan tugas yang jelas sesuai waktunya yang pendek dan termotivasi untuk pencapaian tujuan individual atau profesioanal

---

<sup>16</sup> Majalah Gatra, *Relawan Kemanusiaan*. Edisi Khusus Akhir Tahun (29 Desember 2010-5 Januari 2011), h. 6

<sup>17</sup>PNPM Mandiri Perkotaan , Manajemen Relawan ; Modul Khusus Komunitas , (tt,;Departemen Pekerjaan Umum.tth),12

2. Jangka Panjang, berhubungan dengan organisasi dan cenderung untuk menetap dalam periode waktu yang lebih lama. Mereka termotivasi oleh organisasi, membaaur, dan mengenali tujuan organisasi.
3. Remaja dan Pemuda (umur 18-35), remaja dan pemuda dapat menjadi relawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dikemudian hari diharapkan dapat berorientasi jangka panjang dengan pendekatan sebaya, mereka dapat saling mengkomunikasikan dan menjadi sumber informasi tentang gerakan dan pengalaman mereka.
4. Diatas umur 35 tahun (termasuk manula dan pensiunan), orang yang lebih tua mempunyai pengakuan dalam banyak komunitas dan dapat berperan sebagai penasehat dan pembimbing kepada yang lebih muda. Mereka mempunyai komunikasi antar generasi yang baik. Orang yang lebih tua banyak dalam jumlah, sehingga sebagai relawan mereka mempunyai pengalaman, keahlian, dan berpendidikan.
5. Lingkungan sosial, kebudayaan, dan ekonomi, keputusan faderasi Internasional, pada pelaksanaan General Assembly ke 12 Tahun 1999, untuk menganalisa situasi terkini, status relawan dan

identifikasi area dimana dibutuhkan perubahan untuk meningkatkan pelayanan kepada yang membutuhkan<sup>18</sup>.

## 2. Pola Relawan

Dilihat dari pola pelaksanaannya, ada tiga pola kerelwanan yang saat ini berkembang:

1. Kegiatan skerelawanan yang dilakukan oleh individual dan tidak dikoordinir oleh lembaga atau organisasi tertentu. Aktivitas ini banyak berlangsung di masyarakat, namun sulit untuk diukur ataupun diteliti karena dianggap sebagai kegiatan rutin harian.
2. Kegiatan kerelewanan yang dikoordinir oleh kelompok organisasi, atau perusahaan tertentu, namun bersifat insidental atau dilakukan secara tidak kontinyu. Misalnya kegiatan bakti sosial dan donor darah dalam rangka ulang tahun lembaga atau perusahaan.
3. Kegiatan kerelewanan yang dikelola kelompok atau organisasi secara professional dan kontinyu. Pola ketiga ini ditandai dengan adanya komitmen yang kuat dari relawan (baik tertulis maupun lisan), untuk terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan, adanya aktivitas yang rutin dan kontinyu serta adanya divisi atau

---

<sup>18</sup> Ulla Nychrawaty Usman ,Pedoman Manajemen Relawan : KSR-TSR, (Jakarta-Palang Indonesia, 2008), 20-23

organisasi yang khusus merekrut dan mengelola para relawan secara professional.

4. Belajar sesuatu baru Menjadi relawan itu seperti mencari jodoh, mencoba jadi relawan di sana atau di sini. Ada banyak hal. Hingga akhirnya 17 PNPM Mandiri Perkotaan, Manajemen Relawan: Modul Khusus Komunitas, (tt.: Departemen Pekerjaan Umum, tth), 12 13 merasa nyaman dengan sebuah tempat menjadi relawan. Nah pada saat menjadi relawan kita ditantang untuk melakukan sesuatu yang baru. Hal ini 'memaksa' kita untuk belajar hal baru.
5. Menyenangkan dan memberi kepuasan Ketika mampu melakukan sesuatu yang positif untuk orang lain akan membuat kita bahagia.
6. Baik untuk pikiran Siapa yang tidak senang disapa, diajak berbicara, dengan orang lain. Hal ini mampu membuat pikiran kita jadi bahagia.
7. Meningkatkan kesehatan Kesehatan fisik akan tercipta dengan menjadi relawan, asal benar-benar didasari tanpa pamrih. Orang-

orang yang bahagia selsel tubuhnya tumbuh degan baik. Hal ini membuat seseorang jadi jarang sakit.<sup>19</sup>

### 3. Program-Program Relawan

Ada beberapa jenis program relawan berdasarkan kegiatannya, yaitu:<sup>20</sup>

- a. Relawan administarsi, Yaitu relawan yang menyangkut catat-mencatat/surat-menyurat yang sifatnya lebih formil dan merupakan bagian dari suatu kesatuan unit yang harus dijalankan agar dapat mencapai tujuan.
- b. Relawan edukasi. Yaitu kegiatan relawan yang melibatkan kegiatan ajar mengajar, dan juga meliputi penyuluhan spesifik mengenal topic tertentu untuk memberikan pemahaman terhadap isu yang terjadi dalam lingkungan tersebut serta memberikan solusi aplikatif sekaligus membudayakannya kepada mereka.
- c. Relawan konservasi, yaitu kegiatan relawan yang menyangkut pelestarian lingkungan seperti binatang dan tumbuhan. Kegiatan ini menitikberatkan permasalahan titik

---

<sup>19</sup> PNPM Mandiri Perkotaan, *Menajemen Relawan...*, h. 12

<sup>20</sup>PNPM Mandiri Perkotaan, *Menajemen Relawan...*, h. 16

kepunahan suatu spesies dalam bentuk penangkaran atau eksplorasi lebih jauh untuk meneliti ekosistem tertentu.

- d. Relawan humanis. Yaitu kegiatan yang meliputi aksi kemanusiaan yang lebih mendalam seperti penyelamatan pengungsi dan rumah sakit, masyarakat daerah rawan dan terpencil, anak-anak kurang beruntung, korban bencana alam, epidemic penyakit menular, sampai penjaga perdamaian.
- e. Relawan acara. Yaitu kegiatan relawan yang bersifat jauh fleksibel dan seasonal karena hanya diadakan dalam waktu-waktu tertentu oleh suatu pihak, dan tentunya bersifat lebih professional karena menyangkut program kerja dari suatu lembaga atau organisasi korporat yang lebih besar.

Manfaat yang bisa didapat dengan menjadi relawan seperti diungkapkan psikolog Ratih Ibrahim, yaitu<sup>21</sup>:

1. Melayani orang lain sama dengan melayani diri sendiri pada saat bersamaan. Tanpa disadari pada saat menjadi relawan sama dengan melayani orang lain. Ketika mampu membuat

---

<sup>21</sup> Berbagi Inspirasi, Aksi Nyata Membangun Indonesia, <https://www.liputan6.com/health/read/2287581/catat-ini-7-manfaat-menjadi-jadi-relawan>, (diakses pada 12 Januari 2023)

seseorang lain jadi bahagia, rasa bahagia pun muncul pada diri kita.

2. Membangun hubungan dengan orang lain Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang senang menjalin relasi dengan orang lain. Ia akan sehat jika berhubungan dengan makhluk hidup lain apalagi manusia. Tapi ketika dirinya menutup diri terhadap manusia lain ini artinya jiwanya sakit.
3. Menambah keahlian dan keterampilan Semakin sering membantu orang lain sesuai dengan keahlian yang kita miliki makin mahirlah kita dalam bidang tersebut. Ratih mencontohkan seorang dokter yang menjadi relawan yang melakukan bedah bibir sumbing. "Kalau di klinik dia mungkin hanya melakukan 3-4 pasien, tapi saat menjadi relawan ia melakukan pembedahan pada puluhan pasien.
4. Belajar sesuatu baru Menjadi relawan itu seperti mencari jodoh, mencoba jadi relawan di sana atau di sini. Ada banyak hal. Hingga akhirnya merasa nyaman dengan sebuah tempat menjadi relawan. Nah pada saat menjadi relawan kita ditantang untuk melakukan sesuatu yang baru. Hal ini 'memaksa' kita untuk belajar hal baru.

5. Menyenangkan dan memberi kepuasan Ketika mampu melakukan sesuatu yang positif untuk orang lain akan membuat kita bahagia.
6. Baik untuk pikiran Siapa yang tidak senang disapa, diajak berbicara, dengan orang lain. Hal ini mampu membuat pikiran kita jadi bahagia.
7. Meningkatkan kesehatan Kesehatan fisik akan tercipta dengan menjadi relawan, asal benar-benar didasari tanpa pamrih. Orang-orang yang bahagia selsel tubuhnya tumbuh degan baik. Hal ini membuat seseorang jadi jarang sakit.

Ciri-ciri relawan menurut Otomo dan Snyder dalam makalah Tuti Alawiyah adalah, sebagai berikut:

1. Selalu mencari kesempatan untuk membantu. Dalam membantu ini pertolongan yang diberikan membutuhkan waktu yang relatif lama serta tingkat keterlibatan yang cukup tinggi.
2. Komitmen yang diberikan relatif lama.
3. Memerlukan personal cost yang tinggi (waktu, tenaga, uang, dan sebagainya).
4. Mereka tidak mengenal orang mereka bantu.

5. Tingkah laku yang dilakukan relawan adalah bukan keharusan.<sup>22</sup>

#### D. Pengertian Zakat

##### 1. Zakat Secara Bahasa

Zakat secara bahasa (lughoh), berarti :tumbuh,berkembang dan berkah dan dapat pula berarti membersihkan atau mensucikan, Sedangkan menurut terminologi syari'ah (istilah syara') zakat berarti kewajiban atas harta atau kewajiban atas jumlah sejumlah harta tertentu untuk kelompok tertentu dalam waktu tertentu. Zakat juga berarti derma yang telah ditetapkan jenis, jumlah, dan waktu suatu kekayaan atau harta yang wajib diserahkan. Atau Zakat adalah nama dari sejumlah harta tertentu yang telah mencapai syarat tertentu (nishab) yang diwajibkan Allah SWT untuk dikeluarkan dan diberikan kepada yang berhak menerimanya dengan persyaratan tertentu pula.<sup>23</sup>

Dalam Alquran , ada 8 golongan yang berhak menerima zakat antara lain:

---

<sup>22</sup> Tuti Alawiyah, *Hubungan Antara Persepsi Tentang Musibah Dengan Perilaku Prosocial Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Yang Pernah Menjadi Relawan*, 2007, h. 40

<sup>23</sup> Hertina, *Problema Zakat Profesi dalam Produk Hukum di Indonesia* , (Pekanbaru: Suska Press,2013),3

- Orang fakir yakni orang yang tidak mempunyai harta dan tenaga untuk memenuhi waktu dan tenaganya
- Orang miskin, yaitu orang yang bekerja tapi tidak mencukupi kebutuhannya atau dalam keadaan serba kekurangan
- Amil atau orang yang mengelola zakat
- Muamalah atau orang yang baru masuk Islam
- Hamba sahaya
- Orang yang berutang
- Sabilillah atau orang yang berujung di jalan Allah
- Ibnu sabil atau sedang melakukan perjalanan

## 2. Zakat Secara Istilah

Secara istilah zakat ialah harta tertentu yang wajib dikeluarkan oleh orang yang beragama Islam dan diberikan kepada golongan yang berhak menerimanya (fakir miskin dan sebagainya).

## 3. Jenis-Jenis Zakat

1. Zakat Fitriah. Zakat fitrah merupakan zakat jiwa (Zakat An-Nafs), yaitu kewajiban berzakat bagi setiap individu baik untuk orang yang sudah dewasa maupun yang belum dewasa, dan di barengi dengan ibadah puasa (Shaum).

2. Zakat Maal. Seperti diuraikan terdahulu bahwa zakat sepadan dengan kata shadaqqah , juga bahkan dengan kata infaq . Ketiga istilah tersebut merupakan kata yang mengindikasikan adanya ibadah maliya, ibadah yang berkaitan dengan harta konsep ini sudah disepakati oleh para ahli islam .

#### 4. Syarat-Syarat Zakat

Syarat wajib zakat

- a. Merdeka
- b. Islam
- c. Baligh berakal
- d. Kondisi hart itu dapat berkembang
- e. Kondisi harta sampai nishab
- f. Kepemilikan yang sempurna terhadap harta
- g. Tidak ada hutang
- h. Lebih dari kebutuhan

#### 5. Syarat sahnya zakat

- a. Niat, para fuqoha bersepakat bahwasan nya niat adalah salah satu syarat membayar zakat , demi membedakan dari kafarat dan sadaqah sssadaqah yang lain

- b. Menberi kepemilikan. Disyaratkan memberi hak kepemilikan demi keabsahan pelaksanaan zakat . Yakni memberikan zakat kepada orng orang yang berhak

Harta yang wajib dizakati

- a. Barang dagangan
- b. Emas dan perak serta harta yang disamakan dengan emas dan perak
- c. Hasil pertanian dan buah buahan
- d. Hewan ternak
- e. Hasil tambang

Orang yang berhak menerima zakat

- a. Orang fakir

Orang orang fakir adalah orang yang tidak mempunyai sesuatu untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka dan mereka tidak mau berusaha. Atau mereka adalah orang orang yang memiliki sedikit harta untuk memenuhi kebutuhan mereka .

- b. Orang orang miskin

Orang orang miskin adalah orang yang mempunyai harta yang hanya cukup memenuhi setengah atau lebih dari kebutuhan

mereka. Dan, mereka diberi bagian dari zakat yang dapat menutupi kekurangan di dalam memenuhi kebutuhan mereka selama satu tahun .

c. Para amil zakat

Mereka adalah para petugas yang ditunjuk oleh pemimpin kaum muslimin untuk pengumpul kan zakat dari para pembayarannya,menjaganya dan membaginya kepada orang orang yang berhak menerimanya.

d. Orang orang mualaf

Orang orang *mualaf* ada dua macam yaitu orang orang kafir dan orang orang muslim . Orang kafir diberi bagian zakat apa apabila dengannya ,maka kemungkinan besar ia akan masuk islam.

e. Al Riqaab. Al Riqaab adalah para budak yang ingin memerdekakan diri namun tidak memiliki uang tebusan untuk membayarnya.

f. Al Ghaarim. Al Ghaarim adalah orang yang menanggung hutang

g. Fii Sabilillah. Fii Sabilillah adalah orang orang yang berada di jalan Allah

h. Ibnu sabil. Ibnu Sabil adalah musafir yang terlantar dalam perjalanannya karena bekal yang ia miliki telah habis atau hilang.

Zakat dalam Syariah mengandung dua aspek di dalamnya yaitu, pertama, sebab dikeluarkannya zakat itu karena adanya proses tumbuh kembang pada harta itu sendiri atau tumbuh kembang pada aspek pahala yang menjadi semakin banyak dan subur disebabkan mengeluarkan zakat atau keterkaitan adanya zakat itu semata-mata karena memiliki sifat tumbuh kembang seperti zakat tijaarah dan ziraah pertanian. Kedua, pensucian karena zakat adalah pensucian atas kerakusan, kebakhilan jiwa, dan kotoran-kotoran lainnya, sekaligus pensucian jiwa manusia dari dosa-dosanya.<sup>24</sup>

Sehingga dengan demikian zakat telah dijelaskan sebagai kewajiban bagi umat Islam sehingga dengan demikian kewajiban tersebut sudah seharusnya umat Islam mengeluarkan zakat tersebut.

---

<sup>24</sup> Shalehuddin, & Shofwan, W.. *Risalah zakat : infak & shadaqah*. (Bandung: Tafakur, 2011), h. 60

Zis sebagai lembaga yang menginisiasi penampung zakat umat Islam sehingga dapat disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan.

