



Peran dan Fungsi Reward Bagi DAI Dalam Meningkatkan Kesadaran Umat Untuk Berzakat Melalui BAZNAS Kab. Asahan

Suhartini

Institut Agama Islam Negri Kediri

Yuliani

Institut Agama Islam Negri Kediri

Binti Mutafarida

Institut Agama Islam Negri Kediri

Alamat : Jl. Sunan Ampel No.7, Ngronggo, Kec. Kota Kediri Jawa Timur

Korespondensi penulis: suhartinijuni78@gmail.com

Abstrak. The reward is formed from all organizational components, processes, rules and decision-making activities in terms of allocation to provide compensation and benefits to employees as reciprocity for the contributions they have made to the organization. DAI is the term in Islam for a person whose job is to invite, encourage others to follow and practice Islamic teachings. A DAI person is involved in da'wah or activities to spread, call and invite other people to believe, pray or live an Islamic life. DAI's task at BASNAS Asahan Regency is to introduce the tasks and functions of BASNAS Asahan Regency, to encourage village communities to give zakat to BASNAS Regency. Sharpen, look for Muzakki, find and determine the right Mustahik. with the tasks given by BAZNAS to the DAIs having targets and time periods, BAZNAS Asahan Regency gives rewards to DAIs who have carried out their tasks well. This research uses qualitative research with a descriptive analytical approach in the form of a case study. Providing these rewards also has a very important influence in increasing DAI contributions, in this case it can be seen and proven by the rapid increase in the number of new muzakki who pay their zakat to BAZNAS, Asahan Regency.

Keywords: Rewards, DAI, Increasing Community Awareness, Baznas

Abstrak. reward itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. DAI sebutan dalam islam bagi orang yang bertugas mengajak, mendorong orang lain untuk mengikuti, dan mengamalkan ajaran islam. Seseorang DAI terlibat dalam dakwah atau aktivitas menyuarakan, menyeru, dan mengajak, orang lain untuk beriman, berdoa, atau untuk berkehidupan Islam. tugas DAI pada BASNAS Kab.Asahan adalah mengenalkan tugas dan fungsi BASNAS Kab.Asahan, mendorong masyarakat desa agar berzakat ke BASNAS Kab. Asahan, mencari Muzakki mencari dan menentukan Mustahik yang tepat. dengan tugas-tugas yang diberikan BAZNAS kepada para DAI tersebut memiliki target dan juga jangka waktu, maka BAZNAS Kab.Asahan memberikan *Reward* kepada para DAI yang telah melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis berbentuk studi kasus. Pemberian reward ini juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kontribusi DAI, dalam hal ini bisa dilihat dan dibuktikan dengan meningkat pesatnya jumlah muzakki-muzakki baru yang membayarkan zakatnya ke BAZNAS Kab.Asahan.

Kata kunci: Reward, DAI, Meningkatkan Kesadaran Umat, Baznas

PENDAHULUAN

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk memotivasi trainee agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Dalam konteks ini *reward* itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada financial saja. Thompson (2002) menekankan bahwa reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih

besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lainlain.

Menurut Puwanethiren (2011) *reward* itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. *Reward* dapat pula didefinisikan sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/trainee ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat (Rahim & Daud, 2012). Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.

DAI sebutan dalam islam bagi orang yang bertugas mengajak, mendorong orang lain untuk mengikuti, dan mengamalkan ajaran islam. Seseorang DAI terlibat dalam dakwah atau aktivitas menyuarakan, menyeru, dan mengajak, orang lain untuk beriman, berdoa, atau untuk berkehidupan Islam. Secara umum DAI berfungsi sebagai *Mubaligh* (menyampaikan), *muallim* (pengajar), *murabbi* (pendidik), *mudarris* (guru), *muhaafiz* (motivator), *mubahits* (peneliti), *muthawwir* (pemberdayaan), *munazhim* (pengatur). Sedangkan tugas DAI pada BASNAS Kab.Asahan adalah mengenalkan tugas dan fungsi BASNAS Kab.Asahan, mendorong masyarakat desa agar berzakat ke BASNAS Kab. Asahan, mencari Muzakki mencari dan menentukan Mustahik yang tepat.

Dengan tugas-tugas yang diberikan BAZNAS kepada para DAI tersebut memiliki target dan juga jangka waktu, maka BAZNAS Kab.Asahan memberikan *Reward* kepada para DAI yang telah memlakukan tugas-tugasnya dengan baik. sehingga dengan melihat dasar itulah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, memberikan gambaran tentang apa dan bagaimana fungsi *Reward* terhadap para DAI melaksanakan tugasnya mengenalkan BASNAS Kab. Asahan kepada masyarakat desa, mencari muzakki dan menentukan mustahik di Badan Amil Zakat Naional Kab. Asahan.

KAJIAN TEORI

Reward ialah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan sesuatu yang sesuai dengan permintaan. Suatu organisasi maupun sbutansi memberikan *reward* ditujukan untuk menarik dan

mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Ansory (2018:301) Dalam kamus bahasa Inggris, reward diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian reward secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian reward dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasa diberikan dalam bentuk materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif.

Ada Berberapa Bentuk Reward yang di Berikan Instansi Kepada Pegawai yang Baik dan Amanah dalam Menjakankan Tugasnya. Menurut Fahmi (2017:64) Reward atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu : 1. Rewad dalam bentuk financial Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bias di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan. 2. Reward Financial Bentuk Tunjangan Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya. 3. Reward dalam bentuk non financial. Penerima reward dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pecahnya yang terang dan sebagainya.

Secara filosofis, zakat memiliki beberapa makna *an-nama'* (pertumbuhan) artinya menumbuhkan harta, kepedulian sosial, ukhuwah kaya dan miskin, sesuai dengan pertumbuhan zaman. *Al-Barokah* (keberkahan) memberkahkan harta, kehidupan masyarakat, dan mengundang keberkahan Allah. *Az-Ziyadah* (tambahan/kelebihan) dikeluarkan setelah mencapai nishab, kelebihan dari kebutuhan. *As-Sholah* (baik) berdampak baik bagi muzakki dan mustahiq, mengurangi kesenjangan sosial, sebagai perilaku yang terpuji, mendatangkan kebaikan dunia dan akhirat.

Zakat akan menjadi solusi pengentasan kemiskinan jika ditunaikan dengan orientasi usaha perekonomian dengan motivasi memberikan lapangan kerja pada mustahiq. Bila cara ini dilakukan secara bertahap akan dapat menjadi solusi secara bertahap mengurangi jumlah mustahiq bahkan setiap tahun akan bertambah muzakki baru dikarenakan usaha yang dibangun dari modal usaha yang berasal dari dana zakat. Karena zakat berhubungan dengan masyarakat,

maka pengumpulan zakat juga perlu di maksimalkan agar pengumpulan zakat bisa efektif dan tepat sasaran. Mampu atau tidaknya zakat dapat memberdayakan ekonomi masyarakat, sangat bergantung pada kebijakan distribusi yang diterapkan. Distribusi zakat menurut Mubasirun dapat dikategorikan menjadi dua yaitu secara konsumtif dan secara produktif. Secara konsumtif berarti harta zakat dibagikan langsung kepada mustahik untuk dimanfaatkan secara konsumtif. Sementara harta zakat yang distribusikan secara produktif berarti mustahik tidak menerima harta zakat yang langsung dimanfaatkan untuk dikonsumsi tetapi harus diusahakan terlebih dahulu.

Baznas adalah lembaga amil zakat pemerintah bersifat nonstruktural dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Kementerian Agama Republik Indonesia. Selain baznaz, ada lembaga Amil Zakat (LAZ) dibentuk oleh masyarakat terhimpun dalam organisasi kemasyarakatan (Ormas) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM), semua badan amil zakat harus bisa menyesuaikan diri dengan amanat peraturan undangundang yang membentuknya berdasarkan daerah kewilayaan pemerintah Negara, mulai dari kewilayaan daerah tingkat nasional, provinsi, kabupaten, dan kota. Ada beberapa lembaga amil zakat yang dibentuk oleh masyarakat dan telah mendapatkan pengukuhan dan pemerintah daerah setempat.⁵ Lembaga amil zakat yang berkualitas dapat mengelolah zakat yang ada secara efektif dan efisien. Dengan terstrukturnya program-program penyaluran zakat harus benar-benar menyentuh data para mustahiq dan memiliki nilai manfaat bagi para mustahiq. Lembaga amil zakat harus merespon kebutuhan mustahiq, muzakki, dan lingkungan sekitarnya dalam mendorong amil zakat untuk bersifat sederhana, bertanggung jawab, tanggap dan kreatif sehingga tidak hanya bersifat pasif terhadap fenomena sosial yang terjadi di lingkungan sekitarnya

Pengertian *fundraising* dapat diartikan sebagai aktifitas menghimpun atau menggalang dana zakat, infaq dan sedekah serta sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok organisasi dan perusahaan) yang akan disalurkan dan didayagunakan untuk mustahiq. Proses pengumpulan zakat dalam konteks masa kini lebih mengikuti konsep *fundraising*, yaitu kegiatan yang memiliki tujuan penggalangan dana untuk tujuan tertentu. Mengingat proses fundraising zakat merupakan hal yang mendasar bagi upaya pengelolaan zakat, pihak-pihak yang telah diberi wewenang untuk mengelola zakat harus mampu meyakinkan masyarakat muslim mengenai pentingnya zakat. *Fundraising* bertujuan dalam rangka mencapai pengumpulan zakat tersebut, maka *fundraising* membutuhkan strategi atau metode tertentu, antara lain secara langsung (*direct fundraising*) dan tidak langsung (*indirect*

fundraising). *Fundraising* secara langsung adalah teknik-teknik atau cara-cara yang melibatkan partisipasi muzakki secara langsung, yaitu bentuk-bentuk *fundraising* di mana proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon muzakki bisa seketika (langsung) dilakukan. Sedangkan *fundraising* tidak langsung adalah teknik-teknik atau cara-cara tidak melibatkan partisipasi muzakki secara langsung, yaitu bentuk-bentuk *fundraising* tanpa memberikan daya akomodasi langsung terhadap respon muzakki seketika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis berbentuk studi kasus. Jaman mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif merupakan proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian tentang sesuatu konsep, karakteristik suatu barang dan jasa, model fisik, dan lain sebagainya. Sugiyono juga mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk memotivasi trainee agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Dalam konteks ini reward itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja. Reward dapat pula didefinisikan sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/trainee ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. Selain itu bentuk dan besar kecilnya reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam dunia kerja yang mana bisa kita dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan seorang trainee yang memiliki kecakapan yang baik dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja pula dapat diartikan sebagai sebuah prestasi kerja

yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3).

Konsep Pengaruh Reward terhadap pengaruh kinerja Menurut Mulyadi (2001) sistem reward dan pengakuan atas kinerja trainee merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku trainee berperilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian reward kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja. Reward atau penghargaan dapat menjadi suatu alat bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengelolaan trainee dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi trainee. Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan (reward) yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh reward, maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula.

Konsep Strategi Meningkatkan Kinerja dalam memberikan suatu penghargaan atau yang kerap kita kenal dengan sebutan reward tidaklah asal memberikan saja kepada setiap trainee yang ada pada lingkungan sebuah organisasi, akan tetapi sudah tentu pengendali strategi manajemen memiliki sebuah strategi pengukuran kinerja setiap para trainee dalam memberikan sebuah reward sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja mereka. Seperti halnya segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau reward. Dengan strategi inilah nantinya seorang pemimpin perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan kinerja para trainee. Reward yang dimaksud dalam konteks ini dapat digolongkan ke dalam dua kelompok (Mulyadi, 2007) yaitu: Reward Intrinsik (non-financial) Berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Reward Ekstrinsik (financial). Reward ekstrinsik sendiri terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada trainee, baik yang berupa: Kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Penelitian terkait judul ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Analisis peran dan fungsi

reward bagi DAI dalam meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui BAZNAS Kab. Asahan. Sejatinya reward dalam sebuah lembaga maupun organisasi sangat dibutuhkan begitu halnya di BAZNAS Kab. Asahan ini, seperti yang sama-sama kita ketahui saat ini bahwasannya pandemik sangat memberikan dampak yang besar terutama pada sector ekonomi dan pendidikan, namun tanpa kita pungkiripun pandemic juga menciptakan para Entrepreneur baru yang tentunya saja memiliki kretivitas yang tidak boleh diragukan lagi. Pandemic mengajarkan kita agar selalu tolong menolong, bahu membahu, saling berbagi. Dalam keadaan yang sedemikian inipun kita Indonesia tidak pernah kehilangan para donator-donatur berhati malaikat yang dengan ikhlas membagi sebagian dari harta merka untuk dizakat, infaq, serta sedekahkan kepada mereka yang memang harus ditolong perekonomiannya. Sebagai sebuah Badan Amil Zakat Nasional tentu kami juga melakukan yang terbaik dalam penyetaraan perekonomian Kabupaten Asahan ini, banyak hal yang harus kami renovasi agar semua lapisan masyarakat mengenal dan bahkan memberikan kepercayaan kepada kami sebagai sebuah wadah yang amah dalam menerima dan menyalurkan zakat mereka.

Sebuah sosialisasi ataupun edukasi mengenai apa itu BAZNAS sangatlah penting, karena tidak sedikit dari beberapa lapisan masyarakat yang ada di Kab. Asahan ini memilih untuk membayar zakatnya secara pribadi kepada orang-orang yang dianggapnya cocok mendapatkan zakat tersebut. Pemerataan penyaluran dana zakat, infaq maupun sedekah merupakan poin penting untuk kami, hal ini ditujukan agar delapan ansaf yang berhak tersebut dapat memperbaiki perekonomiannya. Selain para staf, DAI juga sangat memegang peran penting dalam hal ini, karena pada dasarnya calon mustahik lebih banyak mereka yang memilih, sehingga reward ini sangat berpengaruh untuk menimbulkan semangat baru dalam menjalankan tugas.

Belajar pada peride dua tahun lalu saat pertama kalinya moment pemberian reward kepada DAI sangat memberikan dampak positif yang baik. seluruh DAI yang ada di BAZNAS Kab. Asahan lebih berantusias dalam segala aspek, hal ini terbukti dengan meningkatnya setoran jumlah infaq, banyaknya muzakki baru dari golongan pedagang maupun petani. Pada tahun-tahun sebelum adanya reward ini mujakki yang ada di BAZNAS Kab. Asahan hampir 80% berasal dari para pejabat negara, dan para Pegawai Negri Sipil (PNS). Setelah adanya reward ini semangat para DAI meningkat, dan bahkan dalam dua tahun terakhir BAZNAS Kab. Asahan ini juga menambah jumlah DAI sehingga jaringan sosial antara masyarakat desa dengan BAZNAS Kab. Asahan dapat lebih baik.

Proses audit prestasi para DAI yang akan mendapatkan reward dilakukan pada bulan-bulan akhir setiap priode, dan pemberian reward ini dilakukan setiap awal periode (awal tahun). Dengan harapan pemberian reward tersebut mampu menumbuhkan semangat baru untuk para DAI yang akan menyelesaikan tugas disisa bulan yang ada pada satu periode tersebut. Dalam memilih pada DAI yang akan mendapatkan reward ini tentu saja melewati banyak tahapan sehingga BAZNAS Kab.Asahan memilih awal tahun sebagai moment yang pas untuk memberikan reward tersebut.

Reward itu sendiri diberikan hanya kepada sepuluh (10 orang) DAI terbaik dari jumlah keseluruhan DAI mencapai seratus lima puluh (150 orang) DAI. Reward yang diberikan kepada DAI tersebut berupa alat-alat elektronik (speaker sound system), pemilihan bentuk reward ini juga memiliki alasan khusus yakni ditujukan agar jika sewaktu-waktu desa tempat tinggal dari DAI tersebut mengadakan acara maka speaker tersebut dapat digunakan. Tidak berhenti disitu speaker tersebut juga dapat memudahkan para DAI tersebut dalam memberikan sosialisasi maupun edukasi terhadap masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisi dan pembahasan tentang pengaruh sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja para DAI BAZNAS Kab.Asahan dalaam meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui BAZNAS Kab.Asahan dapat sama-sama kita simpulkan beberapa poin berikut : Reward merupakan salah satu elem yang dapat digunakan ataupun dimanfaatkan oleh setiap lembaga mapun organisasi untuk memberikan motivasi-motivasi baru agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Dalam hal ini juga kita harus pamah bahwa reward itu sendiri memiliki makna yang sangat luas dan pastinya bukan hanya berfokus pada financial saja, akan tetapi juga termasuk non-financial. Pemberian reward ini juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kontribusi DAI, dalam hal ini bisa dilihat dan dibuktikan dengan meningkat pesatnya jumlah mujakki-mujakki baru yang membayarkan zakatnya ke BAZNAS Kab.Asahan.

DAFTAR PUSTAKA

Meyrina, Susana Andi. (2017) Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham (Jakarta: Radja Grafindo Persada.)

Putu Panca Adi Pratiwi Indah, dkk. Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward)
Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali
(April.2019) dapat diakses pada : <https://ejournal.undiksha.ac.id>
Umrotul Khasanah,(2010). Manajeme Zakat Modern Instrumen Pemberdayaan
Ekonomi Umat (Malang: UIN-MALIKI PESS)
Zuhdi nasiruddin, (2015) ensiklopedi religi jaga karsa (Jakarta: Rrpublika Penerbit