

AKUNTABILITAS PADA KINERJA AMIL **Analisis Perilaku Organisasi Islam**

AY MARYANI

LATAR BELAKANG

Gap Penelitian:

Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) merupakan lembaga pengelola dana umat (publik) dan bersifat *non-profit*. Saat ini tuntutan akuntabilitas OPZ semakin tinggi, dimana OPZ harus mematuhi berbagai aturan, dengan tujuan pelaporan keuangan Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS) semakin baik. Sementara itu akuntabilitas dalam Islam memiliki banyak arah yaitu, dimana individu (organisasi maupun perorangan) harus mempartanggjawabkan setiap tindakannya kepada Allah swt (*ḥabl min allāh*), kepada sesama (individu lain bahkan kepada lingkungan) (*ḥabl min al-nās*), dan kepada dirinya sendiri (*ḥabl bi nafsih*), namun pada kenyataannya masih banyak OPZ yang tidak akuntabel. Ketidak akuntabel-an OPZ tersebut, tentu dipengaruhi oleh perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi itu sendiri. Sehingga dalam disertasi ini, penulis akan menganalisis akuntabilitas dari sisi SDM pada OPZ yaitu Amil.

Beberapa fenomena yang terjadi pada Organisasi Pengelola Zakat saat ini, adalah:

- 1. Menjamurnya lembaga pengelola zakat yang tidak diimbangi dengan profesionalitas amil zakat dalam mengelola dana zakat.**
- 2. Masih banyak lembaga pengelola zakat dimana kinerjanya keuangannya masih kurang baik. Salah satu indikator kinerja keuangan zakat adalah laporan keuangan. Namun, masih banyak OPZ yang pencatatan laporan keuangannya belum sesuai dengan PSAK 109.**

LATAR BELAKANG

3. Penyebab laporan keuangan belum sesuai dengan PSAK 109 salah satunya berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM) OPZ / amil. Seperti amil tidak memahami PSAK 109, kurangnya pelatihan dan pembinaan untuk amil yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan, Serta kasus lainnya yang berkaitan dengan SDM yaitu kasus penyalahgunaan dana zakat pada Bappenda Riau dan ACT.
4. Peran SDM / amil dalam organisasi ini bermakna hanya sebagai praktik organisasi /rutinitas saja tetapi tidak meningkatkan akuntabilitas.
5. Banyak para peneliti berkonsentrasi menganalisis implementasi akuntabilitas pada OPZ dan pelaporan organisasi nirlaba hanya berfokus pada informasi keuangan saja, masih sangat sedikit yang berfokus pada informasi *non* keuangan karena informasi *non* keuangan lebih berguna dalam hal menetapkan akuntabilitas.
6. Penelitian tentang akuntabilitas publik masih di dominasi oleh eksplorasi terhadap akuntabilitas organisasi. Begitu pula pembahasan akuntabilitas Islam masih di dominasi oleh akuntabilitas lembaga, metode penelitian-nya pun masih bersifat kualitatif yaitu dengan mendiskripsikan implementasi akuntabilitas serta studi fenomenologi tentang akuntabilitas organisasi.
7. Minimnya pembahasan tentang konsep akuntansi keperilakan dalam perspektif Islam.

TUJUAN, RUMUSAN DAN BATASAN

Tujuan Utama:

Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kenabian, Kepribadian Zuhud, Pengetahuan Akuntansi Zakat dan Pelatihan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pekerjaan Amil dengan Akuntabilitas Amil sebagai mediator

Rumusan Masalah:

Apakah Kepemimpinan Kenabian, Kepribadian Zuhud, Pengetahuan Akuntansi Zakat dan Pelatihan Sistem Informasi **berpengaruh terhadap** Kinerja Pekerjaan Amil dengan Akuntabilitas Amil sebagai **mediator**?

Batasan Penelitian:

1. Menguji konsep Akuntabilitas Individu dalam perspektif Islam
2. Pendekatan : Teori Perilaku Organisasi Islam
3. Tempat penelitian di Organisasi / Lembaga Pengelolaan Zakat
4. Variabel Penelitian : Kinerja Pekerjaan Amil, Akuntabilitas Amil, Kepemimpinan Kenabian, Kepribadian Zuhud, Pengetahuan Akuntansi Zakat dan Pelatihan Sistem Informasi.

KEBARUAN DAN MANFAAT

Kebaruan:

Mengkaji akuntabilitas secara mikro dengan pendekatan teori perilaku organisasi

Manfaat Teoritis :

1. Membangun konsep akuntabilitas karyawan dalam perseptif Islam, yaitu akuntabilitas Amil.
2. Membangun konsep tentang akuntansi berperilaku dalam perspektif Islam dengan pendekatan teori perilaku organisasi
3. Membangun teori Perilaku Organisasi Islam

Manfaat Praktis:

1. Pengembangan instrumen Kinerja Pekerjaan Amil, Akuntabilitas Amil, Kepemimpinan Kenabian, Kepribadian Zuhud, Pengetahuan Akuntansi Zakat dan Pelatihan Sistem Informasi.
2. Program peningkatan akuntabilitas amil, kepemimpinan kenabian dan pelatihan sistem informasi dalam meningkatkan kinerja pekerjaan amil.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Endogen

- **Kinerja Pekerjaan Amil** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh amil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini amil menilai kinerja diri amil sendiri atas persepsi pimpinan mereka terhadap kinerjanya. Terdiri dari tiga indikator kinerja pekerjaan amil yang mencerminkan nilai-nilai kunci dalam organisasi publik, yaitu (1) Efisiensi kinerja dalam output, (2) Ketanggapan terhadap masyarakat, dan (3) Integritas dalam pekerjaan

Mediator

- **Akuntabilitas Amil**, merupakan pengalaman subyektif amil yang mencerminkan internalisasi harapan yang dibentuk oleh praktik organisasi lembaga zakat, dimana amil memiliki keyakinan bahwa dia juga harus mempertanggungjawabkan tindakannya kepada Allah swt (*ruhiyah*) serta berimplikasi terhadap sosial (*masuliyah*). Terdapat lima indikator dari akuntabilitas amil, yaitu (1) *Atributability* (Keterkaitan antara Tindakan dan Diri), (2) *Observabilitas* (Kehadiran Orang Lain), (3) *Evaluability* (Penilaian oleh Orang Lain Berdasarkan Aturan), (4) *Answerability* (Pemberian Alasan untuk Tindakan), dan (5) *Konsekuensi* (Hasil yang Mendampingi Tindakan)

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

- **Kepemimpinan Kenabian**, menunjukkan persepsi amil terhadap pimpinan/atasan secara langsung tentang sikap dan perilaku atasan yang terkait dengan ciri kepemimpinan kenabian yaitu (1) *Shiddiq*, (2) *Amaanah*, (3) *Tabligh* dan (4) *Fathanah*.

Eksogen

Kepribadian Zuhud merupakan perilaku baik yang dapat mempercantik individu, dimana obyeknya tidak terbatas pada subyek tertentu. Indikator Zuhud terdiri dari (1) zuhud dari syubhat, (2) zuhud dari berlebih dan (3) zuhud dari zuhud

Pengetahuan Akuntansi Zakat, merupakan pengetahuan amil tentang akuntansi zakat meliputi (1) pengetahuan terhadap PSAK 109 yaitu tentang pengakuan dan pengungkapan, pengetahuan tentang penyajian, pengetahuan tentang pengungkapan akuntansi zakat, infak/sedekah, dan (2) pengetahuan terhadap siklus akuntansi zakat.

Pelatihan Sistem Informasi Digital, merupakan persaan puas Amil dalam mengikuti program pelatihan sistem informasi digital yang diperoleh, meliputi (1) dukungan organisasi untuk pelatihan, (2) antusiasme karyawan dalam pelatihan dan (3) kepuasan karyawan terhadap pelatihan.

AKUNTABILITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Perbandingan konsep Akuntabilitas dalam perspektif Barat dan Islam yang diterapkan dalam organisasi *non-profit*

Perspektif Barat	Perspektif Islam
<i>Accountability to whom</i> , (akuntabilitas ditujukan kepada siapa?), yaitu anggota, klien, konstituen, donor, pemerintah, masyarakat, media, staff dan mitra.	Akuntabilitas vertikal (<i>habluminallah</i>), memberikan pertanggungjawaban kepada Tuhan
<i>Accountability for what?</i> (akuntabilitas untuk tujuan apa?), meliputi input (sumber daya keuangan, sumber daya sukarelawan, dan modal reputasi), output (barang dan jasa, modal sosial dan dampak kebijakan) dan prosedural akuntabilitas (hukum, misi, etika dan ligitimasi).	Akuntabilitas horizontal (<i>habluminannas</i>), memberikan pertanggungjawaban kepada individu lain, masyarakat, pemerintah, lembaga lainnya dan kepada lingkungan
<i>Accountability how?</i> (bagaimana mempertanggungjawabkannya?, dimana mekanisme akuntabilitas tersebut merupakan alat dan proses.	Akuntabilitas kepada diri sendiri (<i>hablubinafsih</i>).

AKUNTABILITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Akuntabilitas amil merupakan pengalaman subjektif amil untuk menjadi akuntabel, yang mencerminkan internalisasi harapan yang dibentuk oleh praktik organisasi lembaga zakat, dimana amil memiliki keyakinan bahwa antara dirinya sendiri (*ruhiyah*) dan individu/masyarakat lain (*masuliyah*) harus mencerminkan hubungannya dengan Tuhan. Amil harus memiliki niat untuk mencapai ridha Allah swt dalam bekerja, sehingga pekerjaannya itu bermakna ibadah dan dapat mencerminkan nilai kejujuran, ketulusan dan kepercayaan, dan akhirnya dapat memberikan kepuasan dan ketenangan sebelum, selama dan setelah menyelesaikan tugas.



INDIKATOR AKUNTABILITAS AMIL

Akuntabilitas Karyawan

Attributability (adanya keterkaitan antara tindakan dan diri sendiri).

1. Tindakannya diperhatikan oleh orang lain
2. Keterkaitan tindakan dengan hasil
3. Merasa diawasi, untuk memastikan tindakannya sesuai dengan kebijakan organisasi

Observability (Mengetahui kehadiran orang lain).

1. Individu lain mengetahui tindakan saya
2. Individu lain mengetahui kesalahan saya
3. Individu lain mengetahui kinerja saya

Akuntabilitas Amil

1. Melakukan pekerjaan sebagai bentuk Ibadah kepada Allah swt.
2. Meyakini ketika bekerja dibimbing oleh Allah swt.
3. Mengevaluasi diri di penghujung hari.
4. Mengelola keuangan ZIS sesuai dengan peraturan

1. Individu lain mengetahui tindakan saya
2. Individu lain mengetahui kesalahan saya
3. Individu lain mengetahui kinerja saya
4. Stakeholder menginginkan saya berkinerja dengan baik

INDIKATOR AKUNTABILITAS KARYAWAN

Akuntabilitas Karyawan

Akuntabilitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Evaluability (hasil pekerjaan di nilai oleh orang lain).

1. Hasil kerja saya dievaluasi oleh orang lain
2. Upaya kerja saya dievaluasi oleh orang lain
3. Menerima umpan balik dari atasan

1. Hasil kerja saya dievaluasi oleh Allah swt dan orang lain
2. Hasil kerja saya dinilai oleh Allah swt dan orang lain
3. Upaya kerja saya dievaluasi oleh Allah swt dan orang lain
4. Menerima umpan balik dari atasan

Answerability (mampu memberikan alasan atas tindakannya).

1. Mampu membuat pernyataan obyektif untuk membenarkan kinerja.
2. Wajib mengikuti kebijakan organisasi
3. Diwajibkan melakukan hal yang benar

1. Mampu membuat pernyataan obyektif untuk membenarkan kinerja.
2. Wajib mengikuti kebijakan organisasi
3. Diwajibkan melakukan hal yang benar

Consequence (mendapatkan hasil atas tindakannya).

1. Kinerja baik akan dihargai
2. Usaha yang baik akan dihargai
3. Pekerjaan yang baik akan memberikan manfaat kepada organisasi

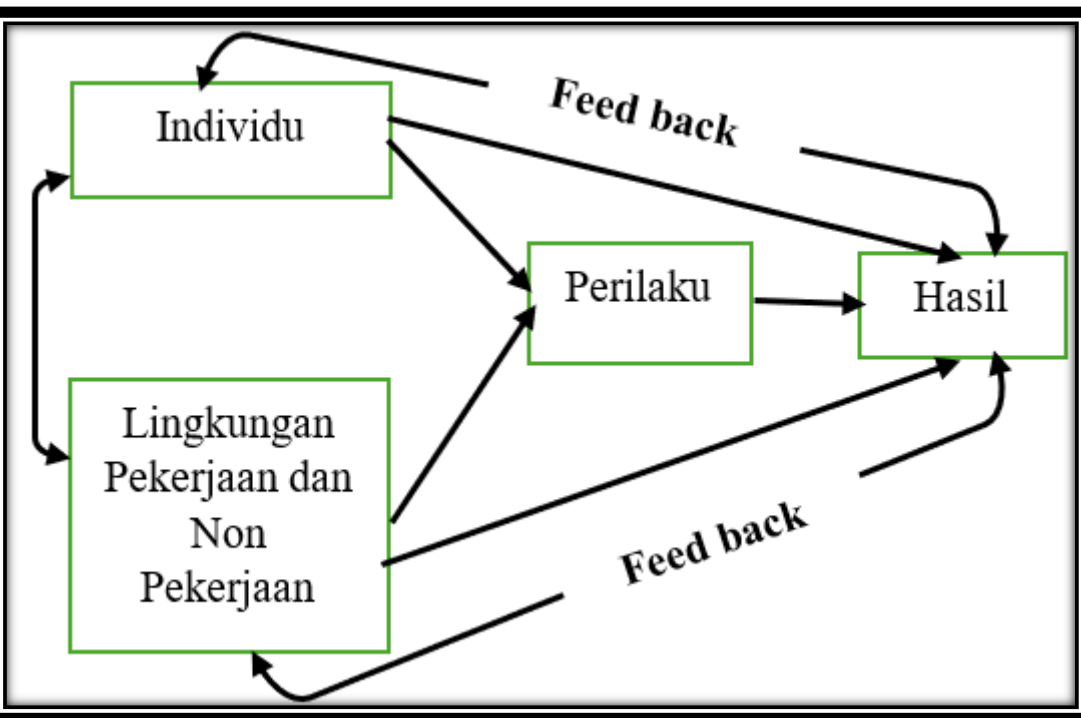
1. Kinerja baik akan dihargai
2. Usaha yang baik akan dihargai
3. Organisasi mendapatkan manfaat atas kinerja baik yang saya lakukan.
4. Orang lain mendapatkan keberkahan atas kinerja baik yang saya lakukan.
5. Kejujuran saya dalam bekerja membuat masyarakat lebih percaya kepada organisasi.
6. Kecakapan saya membuat orang lain di dalam organisasi ingin meningkatkan kemampuannya.

KERANGKA TEORI PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Teori Organisasi dikembangkan oleh Gibson 2012

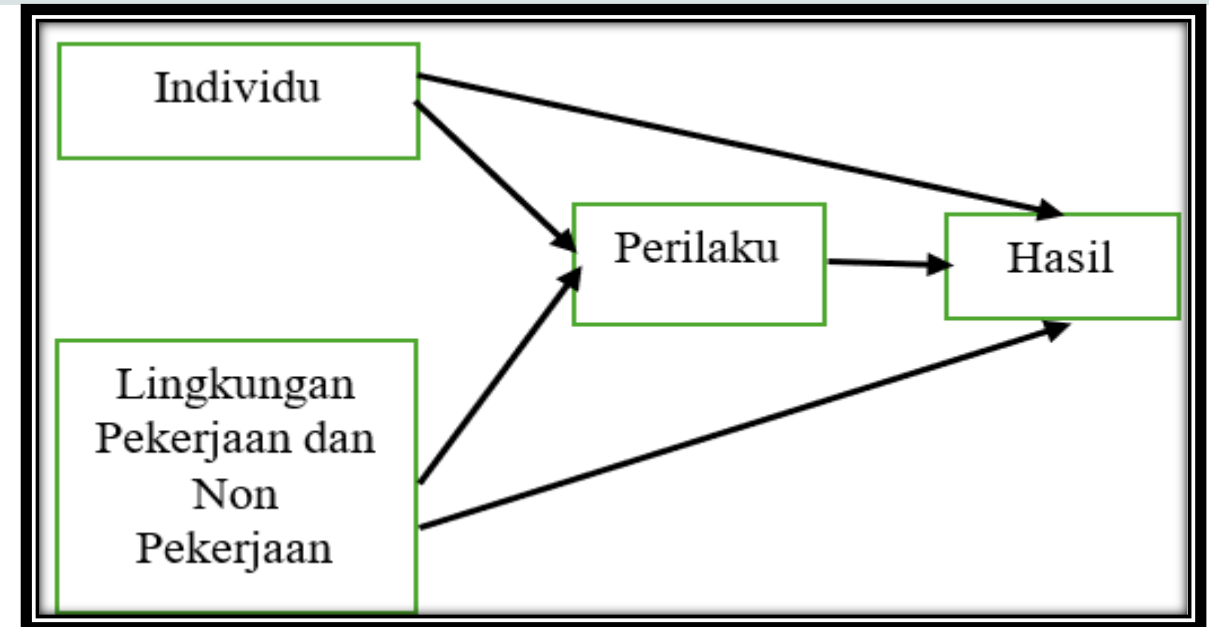
Teori Dasar

Kerangka Perilaku Individu dalam Teori Organisasi (Gibson, 2021, h.88)



Fungsi Perilaku (B) = f(I,E)
I : Individu
E: Environment (Lingkungan)

Aplikasi



Individu : Kepribadian Zuhud dan Pengetahuan Akuntansi Zakat
Lingkungan : Kepemimpinan Kenabian dan Pelatihan Sistem Informasi Digital
Perilaku : Akuntabilitas Amil
Hasil : Kinerja Pekerjaan Amil

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif (*mixed method-sequential explanatory model*)

Desain Penelitian: *Ex Post Facto Desain*, bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang telah terjadi di lapangan, yaitu:

1. Kinerja Pekerjaan Amil (Endogen)
2. Kepemimpinan Kenabian (Eksogen-1)
3. Kepribadian Zuhud (Eksogen-2)
4. Pengetahuan Akuntansi Zakat (Eksogen-3)
5. Pelatihan Sistem Informasi Digital (Eksogen-4)
6. Akuntabilitas Amil (Mediator)

Teknik Pengumpulan Data:

1. Kuesioner dengan 6 Skala.
2. Observasi & Wawancara

Lokasi & Waktu

Tempat: Organisasi Pengelola Zakat

Waktu Februari 2022 – Agustus 2023

Teknik Analisa Data:

1. Uji validitas & reliabilitas instrumen .
2. Uji hipotesis & besarnya pengaruh tiap dimensi antar variabel penelitian (SEM)
3. Analisis data kualitatif & triangulasi.

Responden

Kuantitatif:

1. Populasi Terjangkau: ± 9.579 orang dari 27 propinsi.
2. Sampel: 208 karyawan dari 113 OPZ.
3. Teknik sampling: *probability sampling*
4. Penentuan jumlah sampel menurut Hair et al:
sebanyak 200 responden = sudah memenuhi syarat minimal sampel (150) untuk model SEM

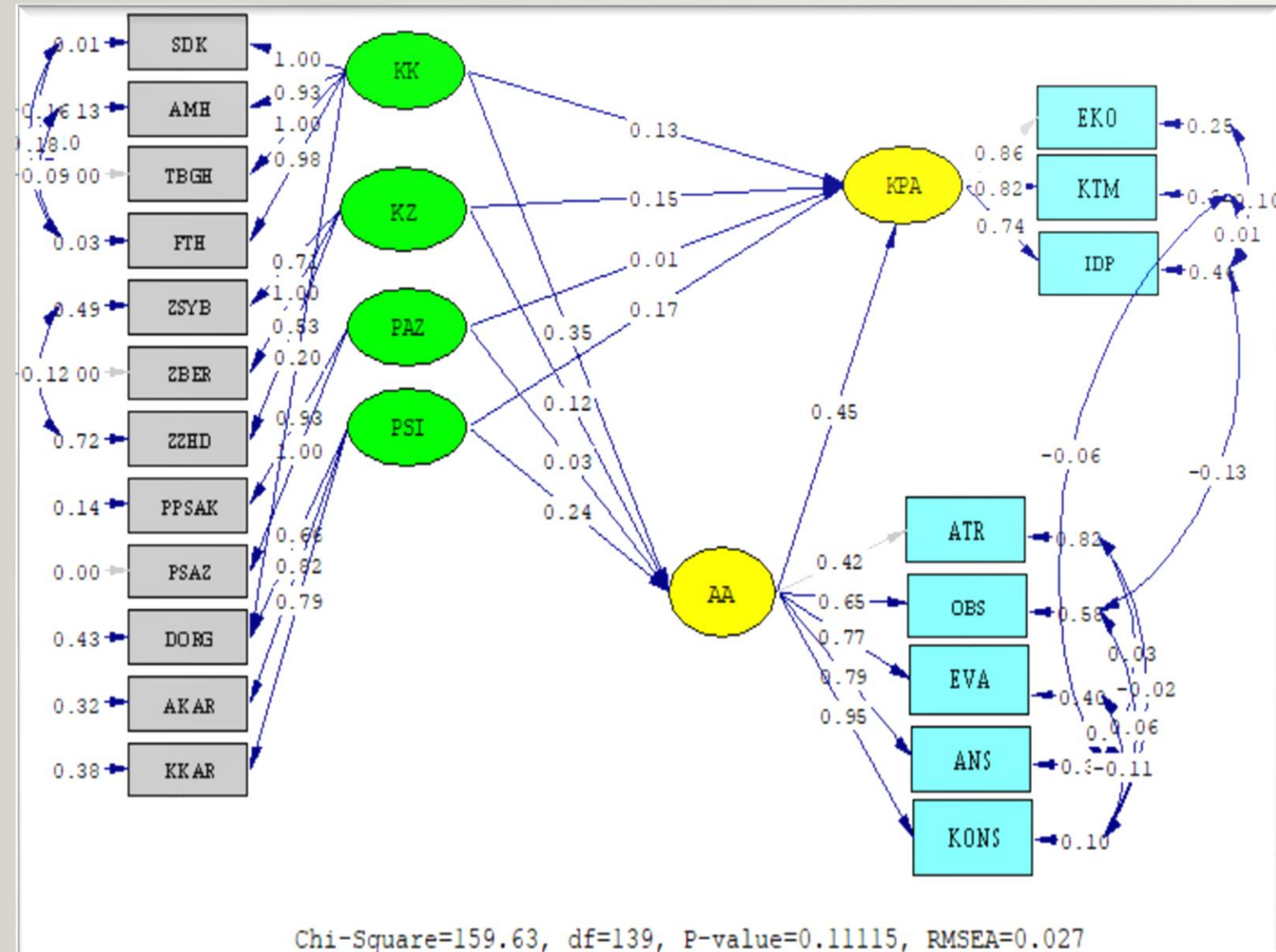
Kualitatif:

Informan: 10 karyawan

Teknik Purposive Sampling

HASIL PENELITIAN

Path Diagram Standardized Solution



Goodness of Fit Indeks

Indikator GOF	Nilai Standar untuk Kecocokan Baik	Hasil Uji	Kesimpulan
Statistik Chi-Square (χ^2)	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	159,63	Model fit baik
P-Value	$\geq 0,05$ $p \leq 1,00$	0,11115	Model fit baik
Non-Centrality Parameter (NCP)	Bergantung pada nilai χ^2	20,63	Model fit baik
Scaled NCP (SNCP) $SNCP = (\chi^2 - df)/n$	Bergantung pada nilai χ^2	-0,59	Model fit baik
Goodness of Fit Index (GFI)	$GFI \geq 0,9$	0,91	Model fit baik
Standardized RMR	$SRMR \leq 0,05$	0,049	Model fit baik
Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA \leq 0,08$	0,027	Model fit baik
Expected Cross Validation Index (ECVI)	Mendekati nilai saturated ECVI (Saturated ECVI= 2,11)	1,515	Model fit baik

HASIL PENELITIAN

PEMBUKTIAN HIPOTESESI (KUANTITATIF)

Hipotesis		Pengaruh Langsung	Hasil
Hipotesis	1	Diduga model fit dengan data	Terbukti
Hipotesis	2	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan kepemimpinan kenabian (KK) terhadap akuntabilitas amil (AA).	Terbukti
Hipotesis	3	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan kepribadian zuhud (KZ) terhadap akuntabilitas amil (AA).	Tidak terbukti
Hipotesis	4	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan pengetahuan akuntansi zakat (PAZ) terhadap akuntabilitas amil (AA).	Tidak terbukti
Hipotesis	5	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan sistem informasi digital (PSI) terhadap akuntabilitas amil (AA)	Terbukti
Hipotesis	6	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan kepemimpinan kenabian (KK) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA).	Tidak terbukti
Hipotesis	7	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan kepribadian zuhud (KZ) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA).	Terbukti
Hipotesis	8	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan pengetahuan akuntansi zakat (PAZ) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA)	Tidak terbukti
Hipotesis	9	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan sistem informasi digital (PSI) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA)	Tidak terbukti
Hipotesis	10	Diduga terdapat pengaruh langsung signifikan akuntabilitas amil (AA) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA)	Terbukti

Hipotesis 11 Diduga terdapat pengaruh tidak langsung signifikan antara kepemimpinan kenabian (KK), kepribadian zuhud (KZ), pengetahuan akuntansi zakat (PAZ) dan pelatihan sistem informasi digital (PSI) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA) yang menyiratkan bahwa akuntabilitas amil (AA) memainkan peran mediasi dalam hubungan ini.

Hasil Hipotesis 11 dibagi kedalam 4 hipotesis di bawah ini:

Hipotesis		Pengaruh Tidak Langsung	Hasil
Hipotesis	11.01	Diduga terdapat pengaruh tidak langsung signifikan kepemimpina kenabian (KK) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA) melalui akuntbailitas amil (AA)	Terbukti
Hipotesis	11.02	Diduga terdapat pengaruh tidak langsung signifikan kepribadian zuhud (KZ) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA) melalui akuntbailitas amil (AA)	Tidak terbukti
Hipotesis	11.03	Diduga terdapat pengaruh tidak langsung signifikan pengetahuan akuntansi zakat (PAZ) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA) melalui akuntbailitas amil (AA)	Tidak terbukti
Hipotesis	11.04	Diduga terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan sistem informasi digital (PSI) terhadap kinerja pekerjaan amil (KPA) melalui akuntbailitas amil (AA)	Terbukti

HASIL PENELITIAN

PENGUJIAN EFEK MEDIASI

KK-AA-KPA				PSI - AA - KPA			
Arah Hubungan	Koefesien Pengaruh Langsung	T-Value	Hasil	Arah Hubungan	Koefesien Pengaruh Langsung	T-Value	Hasil
Kepemimpinan Kenabian (KK) - Kinerja Pekerjaan Amil (KPA) (a)	0,130	1,277	Tidak signifikan	Pelatihan Sistem Informasi Digital (PSI) - Kinerja Pekerjaan Amil (KPA) (a)	0,197	1,774	Tidak signifikan
Kepemimpinan Kenabian (KK) - Akuntabilitas Amil (AA) (c)	0,353	3,468	Signifikan	Pelatihan Sistem Informasi Digital (PSI) - Akuntabilitas Amil (AA) (c)	0,242	2,468	Signifikan
Akuntabilitas Amil (AA) - Kinerja Pekerjaan Amil (KPA) (d)	0,453	3,346	Signifikan	Akuntabilitas Amil (AA) - Kinerja Pekerjaan Amil (KPA) (d)	0,453	3,346	Signifikan

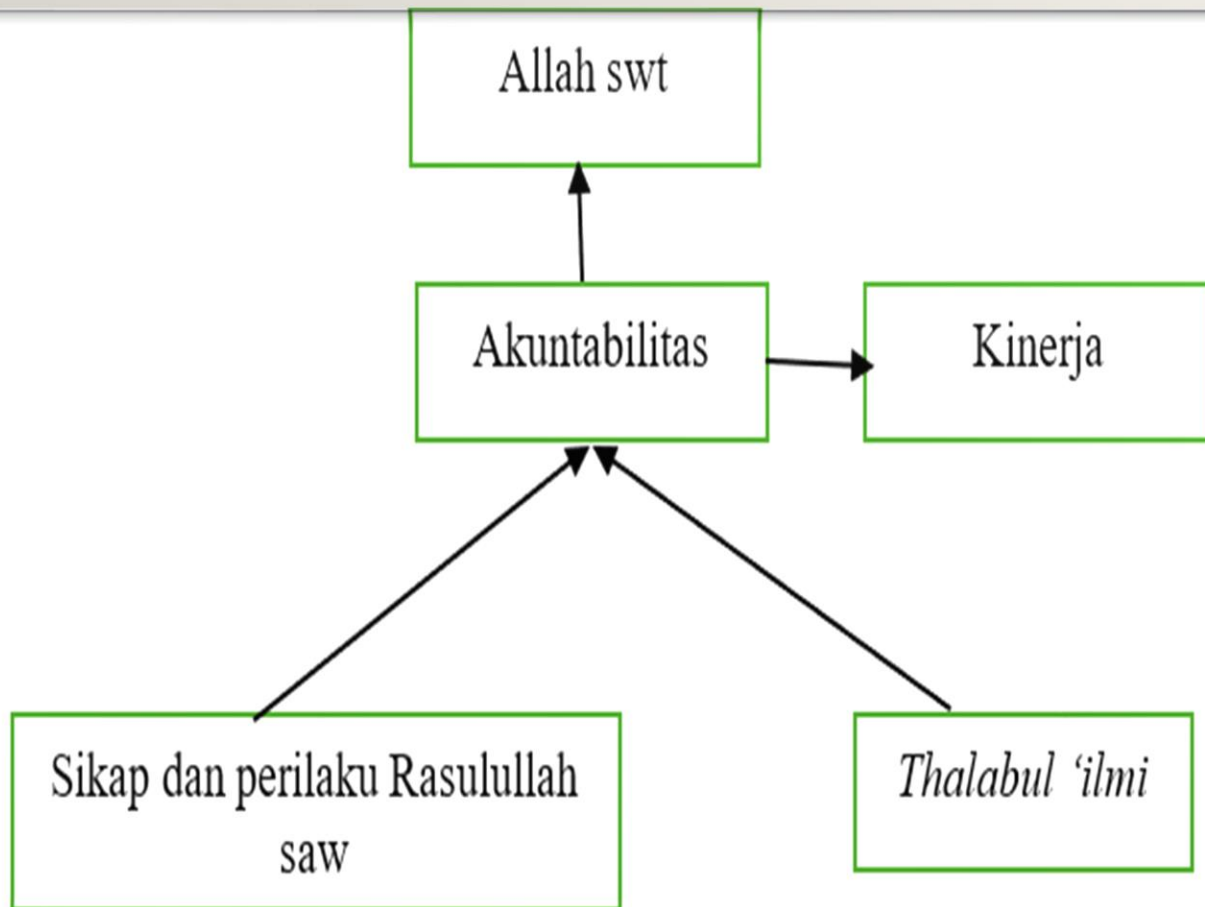
Dalam hubungan KK-AA-KPA, AA dapat memediasi secara sempurna (*complete / full mediation*) hubungan KK terhadap KPA.

Dalam hubungan PSI-AA-KK, AA dapat memediasi secara sempurna (*complete / full mediation*) hubungan PSI terhadap KPA.

HASIL PENELITIAN

TEMUAN KUALITATIF

Kinerja Pekerjaan Amil dalam Konsep ThaRAA



Akuntabilitas tertinggi kepada **Allah swt** (*habluminnallah*), setelah akuntabilitas kepada manusia (*stakeholders* lainnya), lingkungan (*habluminannaas*) dan kepada diri sendiri (*hablubinafs*)

Mempertanggungjawabkan (**Akuntabilitas**) atas perilaku dan kegiatannya.

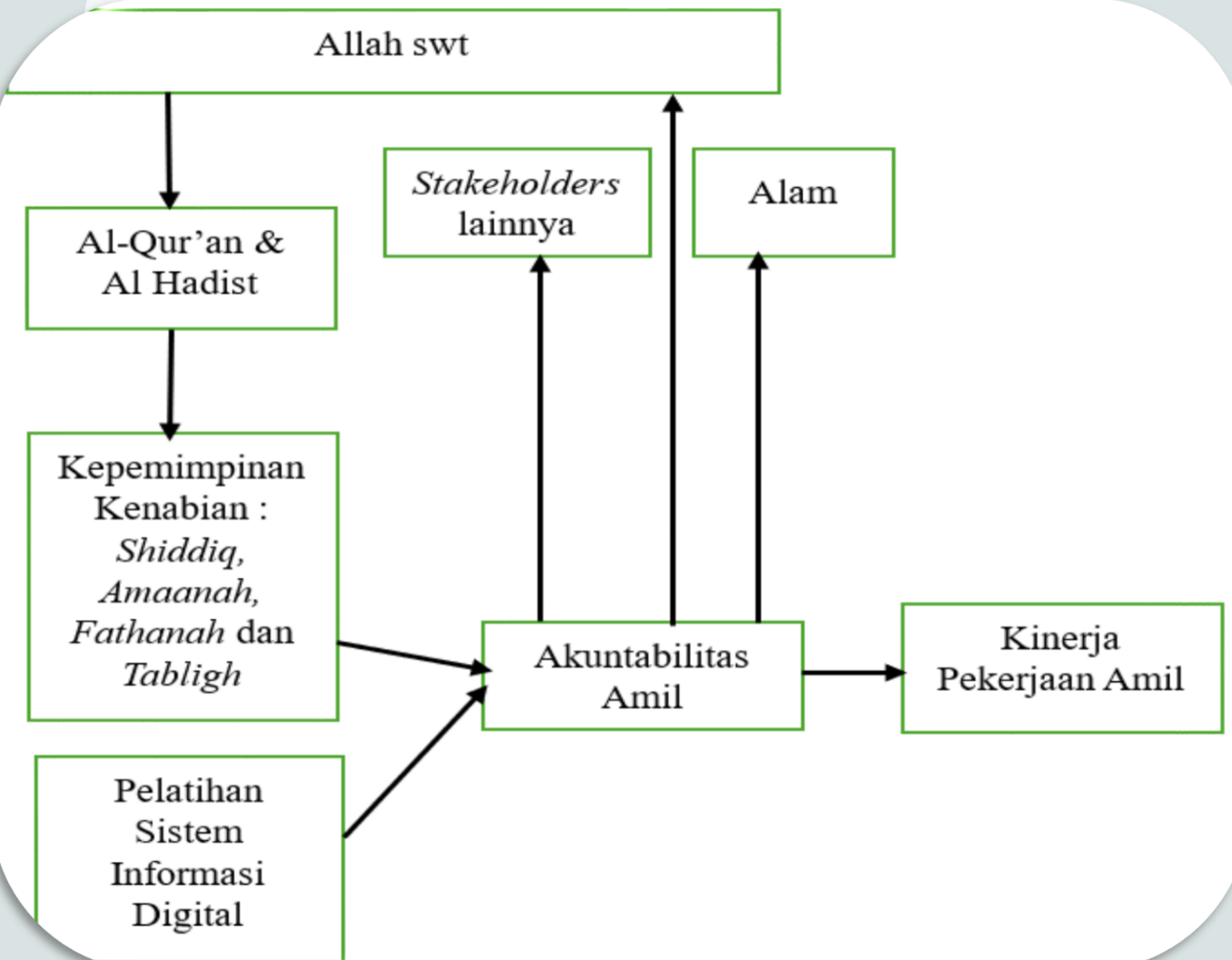
Meneladani sikap dan perilaku **Rasulullah saw** (*Shiddiq, Amaanah, Fathanah* dan *Tabligh*) dalam setiap kegiatannya

Selalu memperbaiki diri atau menambah ilmu pengetahuan (**Thalabul 'ilmi**) salah satunya dengan mengikuti berbagai pelatihan

HASIL PENELITIAN

TEMUAN KUALITATIF

Konsep Akuntansi Keperilakuan dalam Perspektif Islam-Akuntabilitas Amil dengan Pendekatan Teori Perilaku Organisasi



Salah satu aplikasi utama akuntansi adalah keterbukaan atau transparansi dan akuntabilitas yang jelas, sehingga penting bagi lembaga untuk bersikap terbuka dan transparan dalam mengelola keuangan.



Menurut Ascarya & Clarke (1997), semua konsep akuntabilitas dalam Islam berasal dari Al-Qur'an dan Hadist yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip akuntabilitas. Akuntabilitas dalam Islam mengharuskan setiap Muslim untuk memastikan bahwa aktivitas mereka di dunia sesuai dengan aturan Islam (tercermin dalam perilaku Rasulullah saw). "Manusia bertanggung jawab kepada Tuhan dan kesuksesan mereka di akhirat bergantung pada kinerja mereka selama hidup di bumi ini.

IMPLEMENTASI MODEL KINERJA PEKERJAAN AMIL

Nilai Koefisien determinasi (R^2) tanpa variabel akuntabilitas sebesar 33,9%, sedangkan nilai (R^2) dengan mediator akauntabilitas amil meningkat menjadi 48,2%

