

MUHAMMADIYAH DAN PENGELOLAAN ZAKAT: ANTARA KEIKHLASAN DAN PROFESIONALISME

Erni Juliana Al-Hasanah N

Abstrak

Akuntabilitas pelaporan keuangan LAZISMU menghadapi tantangan secara internal. Budaya organisasi yang berkembang di Muhammadiyah secara umum, seperti pola-pola kerja aktivisme yang cenderung mengabaikan keteraturan, budaya *ewuh-pakewuh*, dan rasa keikhlasan serta rasa saling percaya yang berlebihan menimbulkan efek samping berupa rasa enggan saat harus menuntut laporan keuangan dan tidak nyaman terhadap proses evaluasi (audit). Tulisan ini ingin menjelaskan bahwa upaya memadukan keikhlasan dan profesionalisme dalam praktik akuntabilitas pelaporan keuangan merupakan budaya baru yang masih terus berproses dalam membangun citra keseluruhan Muhammadiyah sebagai organisasi modern yang akuntabel.

Kata Kunci : *Lazismu, zakat, akuntabilitas, filantropi Islam*

Sejarah pengelolaan zakat di Indonesia mengalami perkembangan yang dinamis dalam rentang waktu yang sangat panjang. Di kalangan masyarakat sipil sudah muncul kesadaran untuk mengelola zakat seperti yang dilakukan Muhammadiyah. Muhammadiyah merupakan pelopor kerja-kerja sosial karitatif (Latief, 2010); embrio pengelolaan zakat di Indonesia dapat ditelusuri dalam gerakan Muhammadiyah, berlandaskan teologi *al-Ma'un* (Q.S, 107:1-7) (Mulkan, 2010: xxvii). Bahkan, Muhammadiyah dianggap mampu memodernisasi dan mentransformasi zakat dan praktik filantropi Islam lainnya untuk keadilan dan

kesejahteraan sosial, khususnya bagi kaum dhuafa melalui lembaga Pertolongan Kesengsaraan Oemoem (PKO) (Mulkan, 2010: xxvii).

Belakangan, Lembaga Amil Zakat (LAZ) bentukan masyarakat sipil mengalami kebangkitan pada tahun 1990-an. Pada era ini dikenal sebagai era pengelolaan filantropi Islam secara profesional dan modern, dengan manajemen dan tata kelola yang mulai membaik (Wibisono, 2015:43). Namun demikian, pengelolaan zakat oleh LAZ masih memiliki kelemahan. *Pertama*, pola muzaki dan penyumbang yang tertutup biasanya bersikap kurang kritis; menjadi amal perbuatan yang harus dilandasi dengan rasa keikhlasan dan tidak boleh ditonjol-tonjolkan. Tidak mau menyebut nama saat menyumbang dan kurang peduli dengan pemanfaatan dananya. Pola menyumbang semacam ini ternyata menimbulkan beragam masalah, seperti menyulitkan LAZ dalam membuat *data base* donor dan pertanggung jawaban, juga membuka peluang melakukan penyelewengan (Kurniawati, 2004:74-75).

Kedua, kurangnya transparansi para pengelola zakat dalam mempublikasikan hasil penghimpunan zakat dan dana filantropi lainnya (Huda, 2015:32; Kurniawati, 2004:8). Yaitu keterbukaan yang sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat (Andrianto, 2007:20). Informasi dalam pengelolaan zakat yang tertutup juga memberi celah penyimpangan dalam operasional LAZ, menjadi sarana kejahatan pencucian uang dan korupsi. Pada saat tidak ada keleluasaan bagi publik untuk mengetahui pemanfaatan dana yang telah dihimpun, dislokasi anggaran menjadi celah yang terbuka lebar bagi siapa pun, tak terkecuali amil zakat itu sendiri.

Ketiga, manajemen dan lembaga organisasi LAZ masih lemah dan tidak profesional (Kurniawati, 2004:7). Kualitas sumber daya manusia pengelola masih rendah, dikelola paruh waktu, tidak serius, dan kurangnya kreativitas (Sudewo, 2004: 15-16). Termasuk belum memadainya kemampuan menyajikan sesuai standar akuntansi keuangan zakat dan mempublikasikannya secara transparan (Sahnaz, 2016:457; Kristin, 2011:95).

Keempat, belum ada akuntabilitas kelembagaan yang dicirikan oleh orientasinya pada personal, tanpa manajemen, tanpa perencanaan, struktur organisasinya tumpang tindih, tanpa *fit and proper test* dalam perekrutan amil, ikhlas tanpa imbalan, dikelola paruh waktu, tidak ada monitoring dan evaluasi, tidak disiplin, hanya seperti kepanitiaan pengelolaan zakat fitrah di bulan Ramadhan (Sadewo, 2004:11-20).

Akuntabilitas suatu organisasi ternyata sangat berkaitan dengan budaya atau kultur organisasi itu. Hal ini disebabkan karena budaya merupakan suatu pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota suatu kelompok atau kategori orang dari yang lain (Hofstede, 1980:25) dalam Grey (1998). Namun, budaya sesuatu yang sulit dipertanyakan (Schein, 2004), tertanam secara mendalam. Karena berulang-ulang tanpa disadari akhirnya ia menjadi sesuatu yang sakral (Kusdi, 2011:11). Artikel ini bertujuan memahami dan menjelaskan budaya akuntabilitas pelaporan keuangan dalam pengelolaan LAZISMU.

Akuntabilitas erat kaitannya dengan budaya organisasi yang menurut Amstrong (2014:120) merupakan nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Untuk pembentukan dan stabilisasi pola budaya, Gray (1988) mengembangkan kerangka untuk menjelaskan bagaimana budaya memengaruhi sistem akuntansi.

Menurut Gray, *et.al.* (1996) dalam Deagen (2004: 291), akuntabilitas merupakan kewajiban menyediakan laporan (tidak berarti harus laporan keuangan) atau pembuatan perhitungan atas pihak mana ia bertanggung jawab. Sedangkan ruang lingkupnya, akuntabilitas melibatkan dua pertanggung jawaban (*responsibilities*) atau tugas (*duties*), yaitu: (1) *the responsibility to undertake certain actions (or to refrain from taking action)*; and (2) *the responsibility to provide an account of those action*. Atas dasar inilah maka Gray (1988) menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya yang dipraktikkan secara bersama-sama di negara tertentu dapat mengubah budaya akuntansi yang seterusnya akan memengaruhi sistem akuntansi negara yang bersangkutan.

Mengenal LAZISMU

Kemunculan LAZISMU hampir sama dengan munculnya ranting di Muhammadiyah. Berasal dari bawah (*Botton Up*), dengan semangat keikhlasan, kebersamaan, gotong royong, serta kerelawanan pimpinan wilayah dan daerah Muhammadiyah. LAZISMU merupakan pengejawantahan dari jati diri gerakan asli Muhammadiyah yang berdimensi kemanusiaan melintasi golongan, agama, mazhab, dan sekte. Sebagai gerakan dari bawah, LAZISMU kemudian berubah menjadi kapal besar untuk menampung banyak sekoci, yaitu pengelola ZIS Muhammadiyah yang awalnya sudah banyak berdiri dengan menggunakan nama lokal.

Lahirnya UU Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat direspons Muhammadiyah dengan membuat secara resmi lembaga pengelola zakat, infaq, shadaqah dan dana sosial keagamaan lainnya (ZISKA) yaitu LAZISMU. Ahmad Syafii Maarif sebagai Ketua PP Muhammadiyah, Din Syamsuddin sebagai Wakil Ketua PP Muhammadiyah dan Hajrianto Y. Thohari—kedua nama terakhir kemudian ditunjuk menjadi Ketua dan Sekretaris Badan Pengurus LAZISMU, merupakan tiga tokoh yang berperan menggagas LAZISMU dan meletakkan fondasi dasar ideologis dan teologis pada awal terbentuknya LAZISMU (Matahati, Edisi Agustus 2015).

Asas-asas pengelolaan ZISKA di LAZISMU mengikuti amanat UU yang dimodifikasi dengan kebutuhan internal. *Pertama*, LAZISMU dalam pendistribusian dan pendayagunaan dana ZISKA mengacu pada delapan *asnaf (mustahik)* sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat *at-Taubah* ayat 60. Kemudian dalam Muktamar Muhammadiyah tahun 2015 LAZISMU menerjemahkan acuan dasar tersebut dalam isu-isu nasional menjadi 13 poin rekomendasi. Dan dalam Rakornas LAZISMU 2016 di Sidoarjo, Jawa Timur, dikembangkan lagi dengan mengadopsi 17 tema *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Kedua, amanah dan integritas, artinya harus menjadi lembaga yang dapat dipercaya dengan memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. *Ketiga*, kemanfaatan, artinya memberikan manfaat yang besar bagi *mustahiq*, sasaran pendistribusian dan pendayagunaan program terfokus pada kawasan 3T (terdepan, terluar, tertinggal), meminimalkan bantuan karikatif, kecuali yang bersifat darurat seperti kawasan darurat kemiskinan, serta daerah bencana yang memerlukan upaya penyelamatan segera.

Keempat, keadilan, artinya mampu bertindak adil, yaitu sikap memperlakukan secara setara di dalam memenuhi hak-hak yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. LAZISMU memprioritaskan penerima manfaat pada kelompok fakir, miskin dan *fi sabilillah*. *Kelima*, kepastian hukum. *Muzaki* dan *mustahik* harus memiliki jaminan dan kepastian hukum dalam proses pengelolaan dana ZISKA, dan *keenam*, terintegrasi, di internal LAZISMU melakukan sinergi dengan majelis, lembaga, ortom dan AUM dalam merealisasikan program. Secara eksternal melakukan sinergi dengan institusi dan komunitas di luar Muhammadiyah untuk memperluas cakupan dakwah sekaligus meningkatkan kesadaran publik kepada persyarikatan. LAZISMU juga melakukan mobilisasi pelembagaan gerakan ZISKA di seluruh struktur

Muhammadiyah berikut Amal Usahanya.

Akuntabilitas Pengelolaan LAZISMU

Pimpinan Pusat Muhammadiyah hasil Muktamar ke-47 di Makassar, Sulawesi Selatan, terdiri dari Ketua Umum, Sekretaris Umum, Bendahara Umum, dan dua belas orang ketua. Masing-masing ketua mengkoordinasikan Majelis/Lembaga yang juga disebut sebagai UPP (Unit Pembantu Pimpinan). Meskipun memiliki nomenklatur jabatan yang berbeda, seluruh anggota Pimpinan Pusat Muhammadiyah bekerja secara kolegal, memiliki kedudukan yang sama dan sederajat. Untuk Ketua Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Kebencanaan, dan ZISKA, diamanatkan kepada Hajriyanto Y. Thohari. LAZISMU merupakan salah satu UPP yang berada di bawah satu koordinasi bidang ini.

Badan Pengurus LAZISMU diangkat dan diberhentikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dengan periode sasi selama lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Pimpinan LAZISMU periode 2015–2020 dikukuhkan berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 181/KEP/I.0/D/2015, tanggal 28 Zulkaidah 1436 H atau 12 September 2015 M, terdiri dari 3 orang Dewan Syariah, 3 orang Dewan Pengawas, satu orang Ketua dibantu 4 orang Wakil Ketua, dan satu orang Sekretaris dibantu 3 orang Wakil Sekretaris serta 4 orang anggota. Meskipun masing-masing personel memiliki tugas, fungsi dan wewenang yang berbeda namun dijalankan secara kolegal, egaliter dan demokratis.

Kepemimpinan LAZISMU periode 2015–2020 merupakan “era transisi” menuju LAZISMU yang akuntabel dan profesional. Badan Pengurus sedang giat-giatnya melakukan perbaikan tata kelola organisasi. Anggota Pimpinan Badan Pengurus yang sejak di-SK-kan tidak aktif akan diganti dengan anggota baru yang lebih aktif. Membuat pedoman, panduan, perangkat teknologi, aturan main sampai pada *standard operating procedures* khususnya yang berkaitan dengan pelaporan keuangan. Kemauan yang besar dari para pimpinan LAZISMU juga tampak nyata ketika mereka menuntut profesionalitas eksekutif sebagai badan pembantu mereka dalam menjalankan pengelolaan ZISKA disertai dengan gaji yang profesional dan peningkatan kapasitas amil melalui pelatihan dan sertifikasi profesi dilakukan terus menerus.

Eksekutif diangkat oleh Badan Pengurus untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan ZISKA, selanjutnya disebut pengelola. Semua personel yang ada dalam Badan Pengurus berikut eksekutif LAZISMU merupakan amil yang berhak atas bagian dana keamalan sebesar 12,5 persen dan 20 persen dari filantropi lainnya. Sedangkan Dewan Syariah, Dewan Pengawas dan Badan Pengurus tidak mendapatkan gaji, hanya mendapatkan pengganti transportasi bila ada rapat-rapat resmi yang nilainya cukup kecil dan biaya perjalanan ketika mereka melakukan kunjungan ke daerah atas nama LAZISMU.

Budaya Keikhlasan

Sekalipun dengan insentif yang terbatas tidak menyurutkan semangat dan komitmen Dewan Syariah, Dewan Pengawas, dan Badan Pengurus dalam melakukan pekerjaannya. Selain alasan formal karena amanat Muktamar, ada faktor lain yang secara informal mendorong keikhlasan seseorang di Muhammadiyah. Berikut penuturan Hilman Latief, "... sebagai kader Muhammadiyah, tentu aktualisasi diri dan pengabdian, juga kebahagiaan. Kebetulan dari kecil saya dididik di Muhammadiyah, kerja dan mengabdikan di Muhammadiyah."

Sistem balas jasa bukan dengan gaji melainkan dengan keikhlasan dan amanah. Nilai-nilai pengabdian yang masih bertahan hingga kini merupakan cara memelihara ikatan dan kesadaran kolektif untuk kepentingan bersama. Ini dapat dilihat dari pernyataan Zakiyuddin Baidhowi, "Saya tidak memperoleh gaji. Sepenuhnya atas dasar *voluntarisme* dan pengabdian pada Islam dan Muhammadiyah".

Keikhlasan yang dimaksud adalah kesungguhan dan ketulusan dalam bekerja, tanpa terpaksa, dan tidak berharap adanya imbalan jasa, baik yang berupa materi atau pujian. Dengan kata lain, bekerja ikhlas adalah bekerja tanpa pamrih. Jikapun ada pamrih, maka yang dimaksud hanyalah mengharap imbalan pahala dari Allah SWT. Budaya semacam ini sudah menjadi bagian dari kepribadian para pemimpin Muhammadiyah sejak awal berdirinya dan terus dipertahankan hingga saat ini. Semua Amal Usaha Muhammadiyah seperti sekolah-sekolah, rumah sakit, panti asuhan anak yatim, termasuk LAZISMU, dirintis dan dibangun dengan semangat keikhlasan.

Budaya Profesionalisme

Amil adalah sebuah profesi. Konsekuensinya seorang amil harus profesional, bekerja sesuai dengan kompetensi dengan cara melaksanakan tugas secara baik dan benar. Profesionalisme di LAZISMU ditandai dengan perekrutan terbuka dan ada *fit and pro pertest*. Amil harus memiliki visi dan misi yang sejalan, rencana kerja dan strategi yang jelas, standar kerja yang baku dan bangga pada organisasi dengan landasan moral dan kode etik yang terjaga. Selain itu, Amil juga harus bekerja penuh waktu dengan mendapatkan imbalan sesuai keahlian dan beban kerja serta tanggung jawabnya.

Secara organisasional, harus dilengkapi manajemen keuangan, sistem akuntansi dan pelaporan yang siap dipublikasikan kepada masyarakat serta siap diaudit. Ada komitmen yang dipegang teguh oleh masing-masing pimpinan, badan pengurus, dan para eksekutif. Komitmen untuk menjalankan tugas dan kewajiban secara profesional sesuai dengan tuntutan dan harapan para *stakeholders*. Meskipun tuntutan dan harapan itu tidak tertulis secara formal.

Perpaduan Keikhlasan dan Profesionalisme

Biasanya keikhlasan sering dikontraskan atau diletakkan *vis a vis* dengan profesionalisme. Namun tidak demikian di LAZISMU, karena keikhlasan dan profesionalisme ibarat dua sayap pesawat terbang yang apabila salah satunya patah atau rusak akan berakibat fatal, bisa menjatuhkan pesawat dan mencelakakan penumpangnya. Perpaduan antara keikhlasan dan profesionalisme tergambar dengan jelas dalam sistem tata kerja LAZISMU.

PP Muhammadiyah dan Badan Pengurus LAZISMU secara formal bekerja bukan atas dasar profesionalisme melainkan karena tanggung jawab kelembagaan. Mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengan Muhammadiyah sebagai bagian pimpinan Muhammadiyah. Mereka berpandangan bahwa jika pengabdian sudah ditunaikan secara ikhlas, soal rezeki bisa datang dengan sendirinya dari tempat lain. Keikhlasan dan pengabdian melekat dalam mekanisme Pimpinan Muhammadiyah dan Dewan Pengurus LAZISMU. Sedangkan otentitas profesionalisme melekat pada pola kerja Badan Eksekutif.

Kedua pihak menjalankan wewenang dan tugas sesuai kadarnya masing-masing, dengan penerapan tingkat keikhlasan dan profesionalisme dalam ukuran yang berbeda-beda. Sebagaimana terlihat dalam Gambar 1, maka proporsi

yang tepat adalah, semakin tinggi kewenangan maka semakin tinggi pula keikhlasannya, dan semakin rendah pula beban tugas serta profesionalismenya. Sebaliknya, semakin besar beban tugas yang diemban, semakin besar tuntutan profesionalismenya, dan semakin berkurang tuntutan kadar keikhlasannya.

Kombinasi antara pemegang kebijakan (PP Muhammadiyah dan Badan Pengurus LAZISMU) dengan para eksekutif inilah yang dimaksud dengan perpaduan keikhlasan dan profesionalisme. Meskipun Pimpinan Pusat Muhammadiyah terdiri dari para profesional, namun profesionalisme pimpinan bukan untuk diimplementasikan secara teknis, melainkan sebagai bahan pertimbangan pemberian wewenang dan tanggung jawab sebagaimana anggota pimpinan lain yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sesuai bidangnya. Kebalikan dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Badan Pengurus adalah para eksekutif LAZISMU yang dituntut memiliki budaya profesionalisme lebih besar, meskipun bukan berarti kadar keikhlasan mereka rendah. Sedangkan Badan Pengurus LAZISMU berada di antara kutub tersebut.

Akuntabilitas Pelaporan Keuangan LAZISMU

Budaya keikhlasan dan profesionalisme inilah yang menjadi dasar praktik akuntabilitas di LAZISMU. Budaya akuntabilitas meningkatkan interaksi yang lebih positif antara Pimpinan Muhammadiyah, Badan Pengurus, dan Badan Eksekutif. Karena pada hakikatnya rasa tanggung jawab memiliki hubungan yang sehat dan jujur dengan teman, atasan, keluarga, rekan kerja dan bawahan. Artinya akuntabilitas bisa menciptakan solidaritas dan hubungan yang bisa dipercaya. Budaya ini pula yang mendasari akuntabilitas pelaporan keuangan LAZISMU.

Akuntabilitas pelaporan keuangan merupakan pertanggung jawaban pengelola (amil) mengenai pengelolaan ZISKA. Tujuan LAZISMU membuat laporan keuangan, *pertama*, menyediakan informasi yang menyangkut pelaporan atas penghimpunan, pendistribusian, dan pendayagunaan ZISKA, termasuk kinerja serta perubahan posisi keuangan LAZISMU. *Kedua*, meningkatkan kepatuhan pada prinsip-prinsip syariah. *Ketiga*, memberikan informasi kepada para pengguna yang berkepentingan terhadap laporan keuangan LAZISMU untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda. *Keempat*, menilai jenis layanan yang diberikan serta kemampuannya untuk terus memberikan pelayanan tersebut.

Akuntabilitas pelaporan keuangan LAZISMU ditujukan internal dan eksternal organisasi. Akuntabilitas internal ditujukan kepada anggota Muhammadiyah, kepada manajemen dan staf, Badan Pengurus dan Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dokumennya berupa laporan keuangan hasil audit LPPK PP Muhammadiyah, durasinya tahunan, disampaikan di forum Tanwir Muhammadiyah, kadang bisa juga diminta sewaktu-waktu bila momen-momen seperti rapat pleno pimpinan dan kebutuhan lain yang mendesak.

Akuntabilitas eksternal ditujukan kepada masyarakat, *mustahik*, *muzaki*, BAZNAS dan Kementerian Agama sebagai regulator yang mewakili pemerintah. Secara rinci, pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pengguna laporan keuangan, yaitu, *pertama*, *muzaki* yang berasal dari individu, komunitas dan *corporate* serta calon *muzaki* dari masyarakat umum dalam rangka memenuhi keingintahuan mereka tentang penghimpunan serta pemanfaatan dana dan selanjutnya diharapkan berdonasi ke LAZISMU. Dokumen yang diberikan berupa Majalah Matahati dan brosur-brosur kegiatan. *Muzaki* dapat mengakses laporan penghimpunan dan pemanfaatan dana di Majalah Matahati edisi bulanan dan website *lazismu.org*.

Kedua, laporan kepada BAZNAS, berupa laporan keuangan sesuai dengan formulir yang diberikan BAZNAS, yaitu formulir laporan posisi keuangan, formulir laporan arus kas, formulir laporan asset kelolaan dan formulir perubahan dana yang bersifat tahunan. *Ketiga*, laporan kepada Kementerian Agama RI, selaku pemberi izin operasional, sebagai bahan pertimbangan dalam pengawasan dan pembinaan. Dokumen yang diberikan sama dengan BAZNAS, durasinya juga tahunan. *Keempat*, kepada *mustahik* serta para penerima sumbangan lainnya. Masyarakat umum dapat mengakses program-program LAZISMU dan pelaporan penghimpunan dan pemanfaatan dananya melalui Majalah Matahari dan webside *lazismu.org*. Majalah tersebut bisa didapatkan secara gratis di Kantor LAZISMU PP Muhammadiyah. Dokumen laporan tersebut didistribusikan melalui ekspedisi maupun secara langsung.

Karena semua aktivitas didasarkan pada keikhlasan, saling percaya, tidak ada sanksi apapun bila tidak melakukan pelaporan, maka akuntabilitas pelaporan keuangan menjadi kurang prioritas. Pencatatan dan pelaporan keuangan menjadi kurang penting karena tidak ada tuntutan dari para *stakeholder* kepada manajemen untuk memberikan pelaporan keuangan. Sudah terbangun rasa percaya diri dari para *muzaki* dalam berdonasi dan telah mengugurkan

kewajiban agamanya. Untuk itu apa yang sudah disumbangkan tidak boleh diingat-ingat dan diberitahukan pada orang lain karena dianggap akan menggugurkan keikhlasan: menjadi riya. *Muzaki* percaya ketika sumbangan sudah menggunakan lembaga Muhammadiyah, dianggap sudah pasti amanah.

Makna dan Tingkatan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan LAZISMU

LAZISMU mengelola sumber dana dan sumber daya berdasarkan amanah. Karena pertanggung jawaban amanah yang besar inilah maka diperlukan akuntabilitas. Dari praktik pengelolaan LAZISMU selama ini, maka lahirlah beragam makna akuntabilitas. Sebagaimana dikatakan oleh Izzul Muslimin dan Eny Muslichah Wijayanti:

“Di satu sisi, amanah adalah menerima tanggung jawab dari Allah SWT untuk mengelola dan mensejahterakan penduduk bumi. Di sisi lain LAZISMU menerima tanggung jawab atas titipan ZISKA dan sedekah para *muzaki* dan dermawan untuk didistribusikan secara benar dan adil. LAZISMU menopang penumbuhan nilai ‘kepercayaan’ dari Allah dan kepercayaan dari dan kepada sesama manusia”. (Izzul Muslimin).

“Akuntabilitas itu bermakna bisa dipertanggung jawabkan, terukur, teruji dan harus konsisten sesuai prinsip akuntansi yang berlaku. Akuntabilitas itu sebenarnya sebagai wujud pertanggung jawaban baik kepada Allah dan kepada manusia. Bisa diukur itu bisa dimaknai sesuai dengan standar dan metode yang ada. Neraca artinya keseimbangan. Dan ini sudah dieja wantahkan dalam ketentuan PSAK 109”. (Eny Muslichah Wijayanti).

Berdasarkan pemaknaan ini lahir dua tingkatan akuntabilitas, yaitu akuntabilitas nilai dan akuntabilitas instrumental. Akuntabilitas nilai yang merupakan ekspresi pertanggung jawaban tertinggi kepada Allah SWT dan di bawahnya kepada sesama manusia. Pemaknaan ini sudah demikian dalam, disadari dan dipraktikkan seluruh amil LAZISMU, termasuk Muhammadiyah sebagai persyarikatan yang sudah berusia lebih dari satu abad menghimpun dana publik. Zakiyuddin Baidhawi, menegaskan, “LAZISMU adalah instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya (*baldah thayyibah*). Mengemban risalah Islam *rahmatan lil ‘alamin*”.

Kedua, akuntabilitas instrumental, yang coba diwujudkan melalui pencatatan dan pelaporan keuangan menggunakan PSAK 109 Akuntansi Zakat dan berbagai jenis laporan. Namun, akuntabilitas instrumental ini belum membudaya. Jadi, sekalipun akuntabilitas nilai sudah menjadi identitas namun belum secara teknis, melalui pelaporan periodik. Artinya, pertanggung jawaban melalui pelaporan keuangan sesuai standar pelaporan yang berlaku umum merupakan budaya baru.

Keyakinan bahwa Islam, yang diekspresikan melalui al-Qur'an surat Al-Baqarah (2): 282, telah menawarkan satu akuntansi sudah diyakini eksistensinya. Sebagaimana dikatakan oleh Andar Nubowo, "... dalam Al Qur'an jelas sekali, ada perintah untuk mencatat, menimbang sebagai bagian dari akuntabilitas. tidak melakukan pencatatan, itu termasuk belum Islami. ... fungsi laporan keuangan sangat penting. Laporan keuangan itu ruhnya, jantungnya LAZISMU". Juga Upik dan Edi Surya, "Laporan keuangan semestinya akuntabel, transparan, bisa dilihat, bisa diakses oleh siapa pun. Karena ini dana umat, dana masyarakat. SOP-nya pun sudah ada, mulai dari proses terjadinya transaksi sampai akhir, bisa dipertanggung jawabkan berdasarkan nilai-nilai amanah, jujur dan professional".

Penutup

Akuntabilitas pelaporan keuangan LAZISMU menghadapi tantangan secara internal. Budaya organisasi yang berkembang di Muhammadiyah secara umum, seperti pola-pola kerja aktivisme yang cenderung mengabaikan keteraturan, budaya *ewuh-pakewuh*, dan rasa keikhlasan serta rasa saling percaya yang berlebihan menimbulkan efek samping berupa rasa enggan saat harus menuntut laporan keuangan dan tidak nyaman terhadap proses evaluasi (audit).

Artinya, sekalipun upaya memadukan keikhlasan dan profesionalisme sudah dapat dilakukan, namun dalam praktik akuntabilitas pelaporan keuangan merupakan budaya baru yang masih terus berproses. Padahal budaya akuntabilitas internal LAZISMU inilah yang memengaruhi akuntabilitas eksternal, dan pada akhirnya akan membangun citra keseluruhan Muhammadiyah sebagai organisasi modern yang akuntabel.

Nilai-nilai ikhlas—ketulusan dalam bekerja—, dan profesionalisme—melakukan pekerjaan sesuai kompetensi, waktu penuh dengan imbalan yang sebanding—merupakan fondasi utama dalam membangun budaya akuntabilitas LAZISMU.

Secara umum budaya ini pula yang mendasari praktik akuntabilitas pelaporan keuangan.

Akuntabilitas pelaporan keuangan terbagi ke dalam dua jenis, yaitu akuntabilitas nilai dan akuntabilitas instrumental. Pertama, akuntabilitas nilai merupakan ekspresi pertanggung jawaban tertinggi kepada Allah SWT dan di bawahnya kepada sesama manusia di dalam dan di luar organisasi. Kedua, akuntabilitas instrumental, diwujudkan melalui pencatatan dan pelaporan keuangan termasuk dalam menggunakan PSAK 109 Akuntansi Zakat dan berbagai jenis laporan. Apabila akuntabilitas pertama sudah membudaya di LAZISMU sedangkan akuntabilitas instrumental masih butuh waktu menjadi suatu budaya.

Daftar Pustaka

- Andrianto, Nico, 2007, *Good e- Government; Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, Malang, Bayumedia.
- Armstrong, M, 2014, *A Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed)*, London, Kogen Page Limited.
- Gray, et al, 1996, dalam Deegan, Craig, 2004, *Financial Accountng Theory*, McGraw-Hill, Australia.
- Gray, S.J, 1988, *Towards a Theory of Chultural Influence on The Development of Accounting Systems Internasional*, dalam Abacus. Vol, 24:1-15.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. London: Sage Publications.
- Huda, Nurul, at al, 2015, *Zakat Perspektif Mikro – Makro, Pendekatan Riset*, Jakarta, Kencana.
- Kristin P. Ari, 2011, *Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat (Studi Pada LAZ DPU DT Cabang Semarang)* Value Added, Vol. 7 , No.2, Maret 2011 Agustus 2011.
- Kurniawati, 2004, *Kedermawanan Kaum Muslimin, Potensi dan Realita Zakat Masyarakat di Indonesia Hasil Survai di Sepuluh kota*, Jakarta, Piramedia.
- Kusdi, 2011, *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, dan Praktik*, Jakarta, Salemba Empat.
- Latief, Hilman, 2010, *Melayani Umat, Filantropi Islam dan Ideologi Kesejahteraan Kaum Modernis*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Mulkhan, Abdul Munir, 2010, *1 abad Muhammadiyah*, Jakarta, Kompas.
- Schein, E.H, 2004, *Organisasi Cultural and Leadership*, Third Edision, San Fransisco, Jossey-Bass.
- Shahnaz, Sabrina, 2016, *Penerapan PSAK No. 109 Tentang Pelaporan Keuangan Akuntansi Zakat, Infaq/Sedekah Pada Baznas Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016.
- Spradley, James P, 1997, *Metode Etnografi*, Yogyakarta, PT. Tiara Kencana.
- Sudewo, Eri, 2004, *Manajemen Zakat, Tinggalkan 15 Tradisi Terapkan 4 Prinsip Dasar*, Ciputat, Institut Manajemen Zakat.
- Wibisono, Yusuf, 2015, *Mengelola Zakat Indonesia*, Jakarta, Kencana.