

Profil Karakteristik Kepribadian Amil Zakat BAZNAS di Jawab Barat

Lita Wulantika

Program Studi Manajemen – UNIKOM Bandung

Email: litabelva@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mendeksripsikan mengenai kepribadian amil Badan Amil Zakat Nasional pada tingkat kota dan kabupaten di Propinsi Jawa Barat.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode survey terhadap 207 sampel amil zakat yang ditentukan secara proporsional dari 26 Badan Amil Zakat Nasional tingkat kota dan kabupaten di Propinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian amil BAZNAS pada kota dan kabupaten di Propinsi Jawa Barat dalam kategori cukup baik dengan indikator emotional stability yang paling tinggi dan indikator Conscientiousness skor terendah.

Implikasi Hasil penelitian dapat menjadi referensi awal untuk perbaikan kinerja tenaga amil zakat.

Originalitas Penelitian ini merupakan studi awal dalam mengungkapkan profil kepribadian amil zakat

Tipe penelitian Studi empiris

Kata Kunci : Karakteristik Kepribadian, Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability, Openness to Experience..

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kemiskinan merupakan masalah yang mendasar bagi Bangsa Indonesia yang menuntut tindakan penyelesaian yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah sampai saat ini belum mampu mengatasi masalah ini, sehingga dibutuhkan alternative lain yang mampu membuat gebrakan baru dalam penyelesaian masalah kemiskinan ini. Salah satu alternative yang dapat digunakan pemerintah dalam mengatasi kemiskinan dapat dilakukan melalui pemanfaatan dan optimalisasi zakat.

Zakat menurut UU No.23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, bahwa Zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang Muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat islam.

Zakat merupakan ibadah individual yang berdampak sosial yang dapat meningkatkan kesejahteraan sekaligus meningkatkan ekonomi masyarakat. Saat ini pendistribusian dana zakat tidak hanya terbatas untuk kegiatan yang bersifat konsumtif namun sudah cenderung mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif, seperti pengembangan dan pemberdayaan usaha kecil dan menengah dan pemberdayaan komunitas. Dalam konteks bernegara, zakat dapat menjadi salah satu jaring pengaman sosial di masyarakat dan menjadi elemen penggerak ekonomi global yang luar biasa. Terwujudnya zakat sebagai elemen penggerak ekonomi global tidak terlepas dari dukungan seluruh masyarakat dan juga tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kejujuran dan profesionalisme yang merupakan dua hal yang harus dipenuhi dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (agus siswanto, 2014).

Hasil penelitian Baznas dan FEM IPB (2011) diperoleh bahwa Indonesia memiliki potensi dana zakat nasional sebesar Rp.217 triliun/tahun, namun penerimaan zakat pada tahun 2011 baru mencapai angka Rp.1,729 triliun atau masih kurang dari 1% dari total potensi zakat yang ada. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan yang besar antara potensi zakat yang dapat diraih dengan realisasi penghimpunan zakat dan ini merupakan pekerjaan rumah yang besar bagi semua pihak terutama bagi lembaga-lembaga zakat salah satu diantaranya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

Kesenjangan yang sangat besar antara potensi zakat dan realisasinya disebabkan Muzaki membayarkan zakatnya secara langsung kepada Mustahik (FEM dan BAZNAS, 2011) sehingga pembayaran zakat ini tidak terdata oleh pihak lembaga zakat. Banyaknya masyarakat pembayar zakat atau Muzaki membayarkan langsung zakatnya kepada mustahik merupakan indikasi kepercayaan masyarakat kepada lembaga zakat masih rendah. Kondisi rendahnya kepercayaan masyarakat ini disebabkan oleh profesionalisme amil yang masih rendah, pendayagunaan zakat yang belum maksimal dan hasil pengelolaan zakat yang tidak terpublikasikan dengan baik kepada masyarakat (Hafidudin,2011 ; Chalikuzhi, 2009).

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan diatas, maka kedudukan lembaga zakat dalam lingkungan yang maju dan kompleks sangat penting. Dengan semakin majunya umat, baik dari segi ekonomi, ilmu pengetahuan maupun keyakinan beragama, maka diharapkan jumlah *muzzaki* akan bertambah dan juga kuantitas zakat akan meningkat.

BAZNAS merupakan Badan Amil Zakat yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 118 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi, dibentuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berkedudukan di ibukota Negara, BAZNAS provinsi, BAZNAS kabupaten/kota. Untuk membantu BAZNAS dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, masyarakat dapat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ). Pembentukan LAZ wajib mendapat ijin Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri (UU Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat).

Tabel 1.1 berikut ini memperlihatkan total penghimpunan dana zakat, infak dan sedekah yang berhasil dihimpun oleh lembaga zakat untuk periode 2010 sampai dengan 2014.

Tabel 1.
Total Penghimpunan Dana Zakat, Infak dan Sedekah di Indonesia (Tahun 2010-2014)

No	INSTITUSI ZAKAT	PENGHIMPUNAN DANA ZAKAT, INFAK DAN SEDEKAH				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Dompot Dhuafa Republika	176.000	106.964	95.482	173.241	251.000
2	Rumah Zakat Indonesia	134.214	146.000	146.000	188.000	230.000
3	Pos Keadilan Peduli Umat	72.000	77.352	107.552	34.626	40.133
4	BAZIS DKI Jakarta	52.000	64.780	81.000	105.658	114.175
5	PPA Daarul Quran	35.723	56.300	56.300	103.891	86.038
6	Baitul Maal Hidayatullah	28.963	28.963	28.963	59.534	74.490
7	YSDF Surabaya	36.126	36.491	36.860	37.428	38.565
8	BAZNAS	26.985	40.669	40.669	41.076	41.897
9	BM Muamalat	25.601	40.669	35.143	42.622	50.100
10	Bamuls BNI	21.909	21.909	26.902	29.967	33.264
Total Dana Zakat, Infak dan Sedekah yang dihimpun BAZNA dan LAZNAS		610.289	620.097	654.871	816.043	959.662

Sumber:Data Primer Laporan Keuangan BAZNAS dan LAZNAS, dioleh Tim Forum Zakat (2015)

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat adanya peningkatan penerimaan dana zakat, infak dan sedekah oleh Badan Amil Zakat, namun jika dilihat dari potensi penerimaan zakat yang seharusnya kondisi ini masih jauh dari harapan. Dilihat pada tabel 1, BAZNAS tercatat tingkat ke-8 dari 10 lembaga Zakat, kondisi ini mengindikasikan kinerja BAZNAS masih jauh dibandingkan lembaga Zakat yang lainnya.

BAZNAS Jawa Barat merupakan salah satu yang memberikan kontribusi dalam penghimpunan dana zakat, infak dan sedekah bagi BAZNAS. Hingga tahun 2015 perolehan zakat oleh BAZNAS Jawa Barat adalah berdasarkan data dari kementerian agama provinsi Jawa Barat adalah Rp.228.840.531.995 yang terkumpul berasal dari 26 BAZNAS kabupaten yang dimiliki oleh BAZNAS Jawa Barat ditambah dana zakat yang dihimpun dari pegawai negeri dilingkungan Jawa Barat yang dihimpun berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat No.70 tahun 2015 tentang pengelolaan zakat profesi, infak dan sedekah dari pegawai dilingkungan pemerintah daerah provinsi Jawa Barat. Perolehan dana zakat tersebut masih jauh dari target yang telah ditetapkan untuk tahun yang bersangkutan yaitu sebesar 1 triliun khusus diperoleh dari zakat mal dan zakat profesi dan diluar zakat fitrah.

Kepribadian seorang amil dalam menjalankan pekerjaannya terutama terkait dengan inovasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi.

Dalam suatu lingkungan kerja, kepribadian karyawan menjadi salah satu faktor determinan dalam membentuk persepsi dan sikap terhadap pekerjaan, serta perilaku karyawan dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan sosial di tempat kerjanya. Karena kepribadian merupakan sifat dan perilaku yang khas, maka sangat penting untuk mengetahui apakah karyawan memiliki jenis kepribadian yang sejalan dengan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepribadian Amil Zakat Baznas di Jawa Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja amil zakat.

2. TINJAUAN LITERATUR

Definisi Kepribadian

Membahas mengenai organisasi maka tidak akan terlepas dari sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2001:1), bahwa sumber daya organisasi biasa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) Sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) Sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Sumber daya non-manusia antara lain : modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Berbeda dengan sumber daya non-manusia, sumber daya manusia memerlukan penanganan dan pengelolaan yang berbeda dari sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pikiran, emosi, kepribadian yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya.

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai sistem pengembangan yang diselenggarakan dalam diri individu yang mewakili tindakan kolektif meliputi motivasi, emosi, kognitif, perencanaan sosial, dan subsistem psikologis lain" (Mayer, 2005: 296). Teori kepribadian menunjukkan bahwa perbedaan individu dalam kepribadian dapat berguna untuk memahami perilaku dalam organisasi (Vinchur & Bryan, 2012).

Feist & Feist, (2006) menyatakan bahwa kepribadian adalah pola sifat yang relative permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya.

Sedangkan definisi kepribadian menurut Lawrence A. Perin (2010,6) menyatakan bahwa kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh McCrae (2011) yang berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Penelitian yang dilakukan Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Robins et al (2008) Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang biasa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Selanjutnya Moorhead dan Griffin (2013) mengemukakan bahwa kepribadian adalah sifat dan tingkah laku khas yang relatif stabil dari seseorang mengenai cara bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi sehingga membedakan antara dirinya dengan orang lain. Selanjutnya Moorhead dan Griffin (2013) membagi lima besar ciri kepribadian dalam organisasi yaitu *Extraversion*: Sifat ini termasuk karakteristik seperti rangsangan, sosialisasi, banyak bicara, ketegasan, dan jumlah yang tinggi ekspresi emosional. Keramahan: indikator kepribadian ini meliputi atribut seperti kepercayaan, altruism, kebaikan, kasih sayang, dan perilaku prososial lainnya. Hati nurani: fitur umum dari indikator ini mencakup tingkat tinggi perhatian, dengan kontrol impuls dan perilaku yang baik. *Neuroticisme*: Individu yang tinggi dalam sifat ini cenderung mengalami ketidakstabilan emosional, kecemasan, kemurungan, mudah marah, dan kesedihan. Keterbukaan: Sifat ini fitur karakteristik seperti imajinasi dan wawasan, dan mereka mudah menerima ide-ide dari luar.

Pada saat ini, dengan penggunaan metode statistik yang canggih, dengan meneliti validasi dan reliabilitas, maka telah ditemukan lima dasar yang menjelaskan kepribadian dari seseorang, yang terkenal dengan sebutan *the big five personality factors* (Andre, 2008). Berbagai macam peneliti (dalam Bakker, VanDerZee, Lewig, & Dollard, 2002) juga mengatakan bahwa kepribadian dapat dijelaskan dalam istilah *five basic factors* yang sering disebut dengan *the big five*.

Model kepribadian lima faktor adalah salah satu model kepribadian yang paling diakui (Ziegler et al., 2014). Model ini terdiri dari lima ciri-ciri kepribadian utama (yaitu *neuroticism*, keterbukaan, kesadaran, keterbukaan dan keramahan) yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan individu berdasarkan tipe kepribadian. Pendapat ini diperkuat oleh Patterson et.al (2009) yang menyatakan Model Lima Faktor (FFM) kepribadian telah menjadi kerangka yang hampir universal untuk memahami struktur kepribadian. Indikator FFM meliputi Keterbukaan terhadap Pengalaman (gagasan, estetika), Ketekunan (kepatuhan, keterbukaan), kesadaran (ketertiban, ketekunan, kompetensi), *Ekstrovertsi* (kehangatan, suka berteman, aktivitas) dan Neurotisme (kecemasan, depresi). Mengingat bahwa FFM adalah model yang tepat untuk mencatat individu

The Big Five ciri-ciri kepribadian ini dikembangkan oleh Goldberg pada tahun 1999 dan didasarkan pada Costa dan McCrae ini Model (Hosseini & Latifian, 2010). Dia membuat ciri-ciri kepribadian ini untuk mengukur sifat-sifat kepribadian dalam lima indikator neuroticism, keterbukaan, keramahan, kesadaran dan keterbukaan.

Tabel 2.
Definisi-definisi Kepribadian

Peneliti	Definisi
Feist & Feist, (2006)	Pola sifat yang relative permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya.
Lawrence A.Perin (2010, 6)	Karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku.
McCrae (2011)	Karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya.
Robbins dan Judge (2011)	Jumlah total dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
Moorhead dan Griffin (2013)	sifat dan tingkah laku khas yang relatif stabil dari seseorang mengenai cara bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi sehingga membedakan antara dirinya dengan orang lain

Berdasarkan beberapa definisi kepribadian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi.

Pengukuran Kepribadian

Di antara teori ciri kepribadian, Costa, McCrae & Busch (1986) mengumpulkan banyak pandangan tentang ciri kepribadian, ciri kepribadian yang mereka ajarkan diterima secara luas. Kesesuaian, *conscientiousness*, *extraversion* dan *neuroticism*. Ciri kepribadian dapat dengan mudah menafsirkan penyebab dan peramalan yang terjadi pada perilaku pribadi.

Kreitner dan Kinicki (2014:132) menyatakan bahwa ada lima besar indikator kepribadian adalah:

1. *Extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik) merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan tegas.
2. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) Merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut.
3. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) Ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, tekun.
4. *Emotional stability* (stabilitas emosional) Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman, tidak mudah khawatir.
5. *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru) Sikap spesifik yang dicakupnya adalah intelektual, imajinatif, penasaran, dan berpikiran luas.

Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010,40) menyatakan lima besar kepribadian sebagai berikut :

1. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) Ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, tekun.
2. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) Merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut.
3. *Neuroticism* (Neorotisme) Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan gelisah, sifat bermusuhan, murung.
4. *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru) Sikap spesifik yang dicakupnya adalah intelektual, imajinatif, penasaran, dan berpikiran luas.
5. *Extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik) merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan tegas.

Tabel 3.
Pengukuran Kepribadian

Peneliti	Indikator
Costa dan McCrae (2008)	<i>neurotisme, extraversion, Openess experience, Agreeableness, Conscientiousness</i>
Kreitner dan Kinicki (2014:132)	<i>Extrversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotionl Stability, Openness to experience</i>
McShane dan Von Glinow (2010,40)	<i>Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness to experience, Extrversion</i>
Lita wulantika(2018)	<i>Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotionl Stability, Openness to experience (Kreitner dan Kinicki)</i>

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) *Ekstroversion*,(2) *Agreeableness*,(3) *Concientiosness*,(4) *Emotionalstability*,(5) *Openess to experience*.

Dampak Kepribadian

Woodman, Sawyers, dan Griffin, 1993; Oldham dan Cummings, 1996). Woodman *et al* (1993) mengatakan bahwa faktor-faktor personal yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan meliputi faktor motivasi intrinsik, gaya kognitif, kepribadian dan pengetahuan. Zhou dan Shalley (2003) membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan ke dalam dua faktor utama yaitu faktor personal dan faktor kontekstual. Faktor personal meliputi indikator kepribadian, pengetahuan, daya dan gaya kognitif yang bersumber dari dalam diri pribadi karyawan dan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan secara langsung (Zhou dan Shalley, 2003). Faktor kontekstual merupakan indikator yang berada di luar diri karyawan seperti kompleksitas pekerjaan, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, dan imbalan, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kreativitas karyawan (Shalley *et al.*, 2004).

Kebanyakan penelitian kreativitas menggunakan variable kepribadian seperti *Creative Personality Scale (CPS)* atau menggunakan salah satu dari *Big Five Factor* yaitu *openness to experience* (Shalley *et al.*, 2004). Dari sisi praktis, karyawan dengan kepribadian proaktif sangat dibutuhkan sebagai penentu kesuksesan organisasi saat ini (Crant, 2000). Pada waktu dulu, tugas manajer adalah memikirkan, merencanakan, dan mengorganisasikan sedangkan tugas karyawan adalah melaksanakan instruksi manajer. Namun dalam situasi yang penuh ketidakpastian dan lingkungan yang berubah dengan cepat, manajer tidak dapat mengantisipasi kondisi dimasa datang. Selain itu, manajer juga tidak dapat menentukan perilaku yang diharapkan dari anggota organisasi (Van Dyne *et al.*, 2000 dalam Kim *et al.*, 2009). Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan dengan karakteristik aktif terlibat dan mencoba menghasilkan hal-hal baru dalam pekerjaannya (Shalley & Gilson, 2004).

Karyawan dengan kepribadian proaktif akan aktif mencari peluang, memperlihatkan inisiatif, dan gigih sampai membawa perubahan yang bermakna (Bateman & Crant, 1993). Karyawan proaktif cenderung menyarankan cara baru mencapai tujuan dan mengusulkan ide baru untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung untuk menjadi kreatif (Kim *et al.*, 2009).

Walaupun Kim *et al.* (2009) menetapkan secara umum pengaruh kepribadian proaktif pada kreativitas karyawan, terdapat isu penting yang belum banyak dibahas. Penting bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor situasional untuk kepribadian proaktif karena manfaat merekrut individu dengan kepribadian proaktif tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan (Campbell, 2000; Crant, 2000).

Menurut teori *trait activation* yang dikemukakan oleh Tett dan Burnett (2003), aktivasi sifat adalah proses dimana individu mengekspresikan sifat yang dimiliki ketika dipadukan dengan isyarat situasional yang

relevan dengan sifat tersebut. Tett dan Burnett (2003) menyebutkan sumber dari isyarat atau situasi yang relevan berasal dari karakteristik tugas (seperti prosedural, autonomi kerja), sosial (seperti kebutuhan dan harapan supervisor), dan organisasi (seperti iklim dan budaya organisasional).

3. METODE PENELITIAN

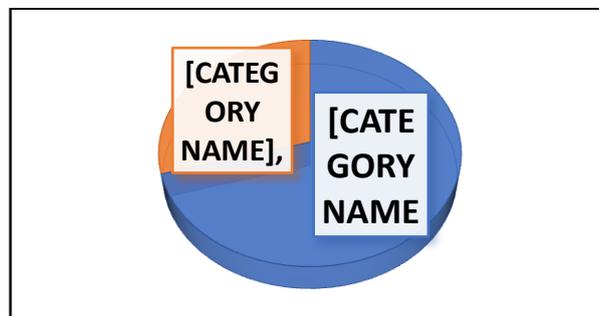
Kerangka penelitian akan mendeskripsikan mengenai kepribadian amil Baznas kabupaten-kota di Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode survey terhadap 207 sampel amil zakat yang ditentukan secara proporsional dari 26 Badan Amil Zakat Nasional tingkat kota dan kabupaten di Propinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak bertingkat (*stratified random sampling*). Metode pengumpulan data yaitu sumber data primer dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang amil sebagai pihak terdepan dalam pelaksanaan program zakat diharapkan memiliki kepribadian yang sesuai dengan visi dan misi serta nilai-nilai Baznas di tempatnya bekerja, dengan demikian dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data komposisi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik 4.1 berikut ini:



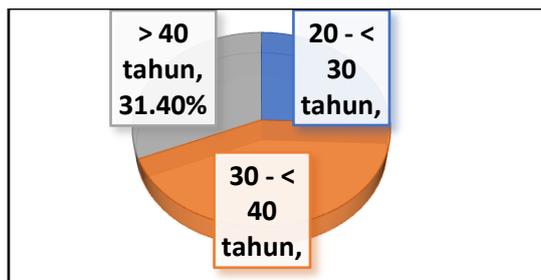
Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui dari 207 orang responden sebagian besar berjenis kelamin Pria, yaitu sebesar 70,53% (146 orang), sedangkan responden wanita sebesar 29,47% (61 orang), yang mendeskripsikan perbedaan yang cukup besar antara amil zakat pria dan wanita. Hal ini disebabkan karena pada sebagian daerah perekrutan dan seleksi amil masih menerapkan syarat berjenis kelamin laki-laki akibat dari pemahaman bahwa mengurus zakat berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinan (mengurus masyarakat /umat), sehingga dalam hal mengurus zakat laki-laki dianggap lebih memiliki kewajiban yang lebih besar dibandingkan wanita.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang karena berkaitan dengan kondisi jasmani / fisiologis serta kematangan psikologis seseorang. Secara umum bertambahnya usia akan mendorong perkembangan tingkat kedewasaan baik secara fisik maupun kondisi mental. Hal ini yang mempengaruhi pembentukan kematangan mental dan kepribadian seseorang.

Deskripsi data usia responden dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang dipaparkan pada grafik 4.2 berikut ini:

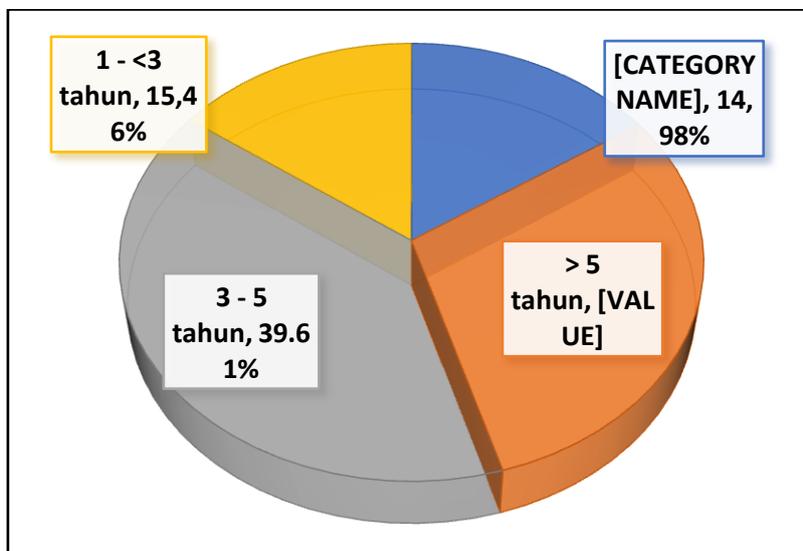


Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data usia responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar para amil berusia antara 30 hingga 40 tahun (89 orang atau 43%), sedangkan jumlah terkecil adalah responden yang berusia antara 20 hingga 30 tahun (53 orang atau 25,6%). Usia 30 hingga 40 tahun adalah fase perkembangan fisik dan mental manusia menuju puncaknya. Pada rentang usia tersebut, seseorang dengan tingkat perkembangan mental dan jasmaninya akan lebih dapat memaknai berbagai pengalaman hidup sehingga membentuk suatu karakter sifat dan perilaku yang khas dan sulit untuk berubah. Seperti yang dijelaskan oleh Helson, Jones & Kwan (Hidayat, 2011), perubahan kepribadian pada umumnya terjadi pada usia dewasa. Hal ini karena adaptasi manusia terhadap perubahan lingkungan fisik dan sosial akan menyebabkan masalah yang setiap orang dewasa harus menyesuaikan dirinya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Hal ini karena masa kerja terkait dengan pemahaman dan internalisasi seorang karyawan terhadap visi, nilai-nilai, budaya organisasi serta aturan-aturan teknis di tempatnya bekerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama tentunya memiliki pemahaman yang lebih baik karena mereka juga telah berinteraksi lebih lama dibandingkan dengan karyawan baru. Berikut adalah pemaparan data masa kerja responden:

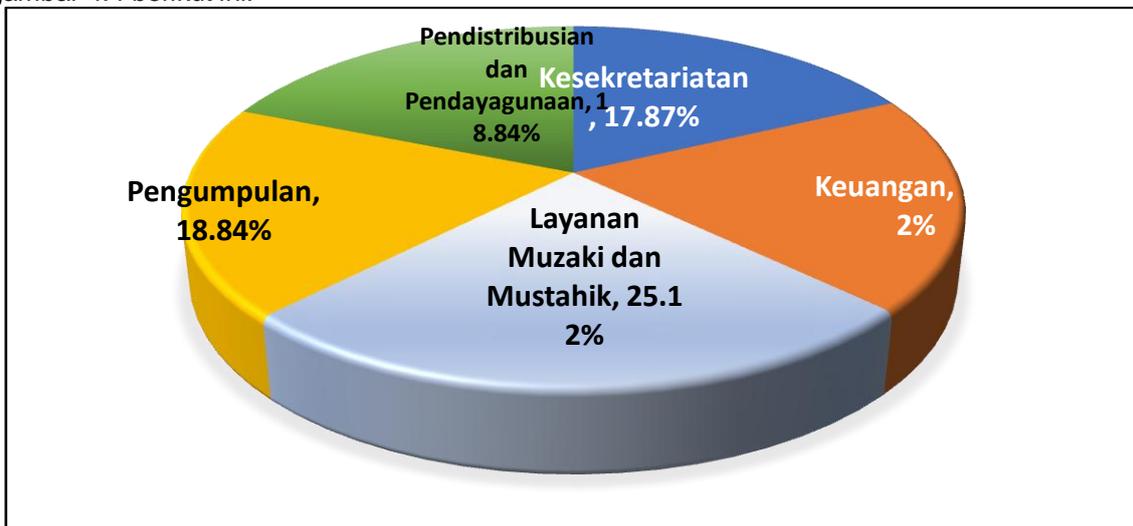


Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data pengolahan masa kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah amil yang memiliki masa kerja antara 3 hingga 5 tahun (82 orang atau 32,61%), sedangkan jumlah terkecil adalah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (31 orang atau 14,98%). Data tersebut menggambarkan sebagian besar responden memiliki masa kerja yang cukup lama, kondisi ini disebabkan karena para amil sebagian besar adalah karyawan tetap sehingga memiliki masa kerja yang lebih lama. Hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengetahuan yang mendalam terkait dengan visi, nilai-nilai, budaya organisasi serta mekanisme teknis yang terdapat di Baznas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Pemaparandivisi kerjaresponden adalah untuk mengetahui apakah pengambilan data telah benar-benar mewakili seluruh amil sesuai dengan bidang kerjanya atau tidak. Pengambilan data secara proporsional di berbagai bidang akan menghasilkan data yang lebih obyektif karena mewakili seluruh struktur organisasi yang diteliti. Sesuai dengan Peraturan Badan Amil Zakat Nasional No.03 tahun 2014, susunan organisasi Baznas tingkat kabupaten/ kota terdiri atas Ketua dan Wakil Ketua yang dibantu oleh beberapa bidang yaitu Bidang Pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan, perencanaan dan pelaporan, serta bagian administrasi, sumber daya manusia dan umum. Persebaran responden berdasarkan divisi kerja dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini:



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Berdasarkan sebaran divisi kerja, dapat diketahui bahwa responden cukup tersebar secara merata pada divisi kerja yang ada di Baznas tingkat kota dan kabupaten. Sebagian besar responden bekerja di bagian Layanan Muzaki dan Mustahik (52 orang atau 25,12% responden), sedangkan jumlah terkecil adalah responden yang berada di Divisi Keseekretariatan yaitu sebanyak 37 orang atau 17,87% responden. Data tersebut menunjukkan bahwa pengambilan data dapat mewakili responden di berbagai divisi kerja sehingga memberikan data yang lebih obyektif.

Profil Kepribadian Amil Zakat

Dalam penelitian ini, Variabel Kepribadian diukur oleh 5 (lima) indikator, yaitu *Extroversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Emotional Stability* dan *Openness to Experience*. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Extroversion, atau sikap keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan bersikap tegas. Kepribadian *extroversion* akan membentuk sifat seorang karyawan yang terbuka, ramah dan mudah bergaul serta mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Berikut adalah pemaparan data persepsi responden terhadap setiap item pernyataan dalam indikator *Extroversion*:

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Extroversion

No.	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Saya lebih senang bersosialisasi di bandingkan berhadapan dengan peralatan kerja	F	7	64	129	7	0	207	3.34	Cukup Baik
		%	3.38	30.9	62.3	3.38	0	100		
		Bobot	35	256	387	14	0	692		
2	Saya tidak pernah habis bahan pembicaraan dalam berinteraksi dengan orang		16	50	134	7	0	207	3.36	Cukup Baik
		%	7.73	24.2	64.7	3.38	0	100		

	lain.	Bobot	80	200	402	14	0	696		
3	Saya lebih senang bekerja sendiri di bandingkan bekerja dengan tim	F	6	73	114	14	0	207		Cukup Baik
		%	2.9	35.3	55.1	6.76	0	100	3.34	
		Bobot	30	292	342	28	0	692		
4	Saat ada komplain/protes dari muzaki, saya selesaikan bersama rekan yang lain.	F	9	63	129	6	0	207		Cukup Baik
		%	4.35	30.4	62.3	2.9	0	100	3.36	
		Bobot	45	252	387	12	0	696		
Rata-rata									3.35	Cukup Baik

Sumber : Data diolah 2017

Hasil perhitungan skor rata – rata dari seluruh indikator *extroversion* diperoleh nilai 3,35 atau berada dalam kategori Cukup Baik (berada dalam rentang 2,6 – 3,4). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum para amil yang menjadi responden memiliki kepribadian terbuka dan mudah bergaul dengan lingkungan sosial di tempat kerja dalam kategori yang cukup. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku responden yang cukup menyukai bersosialisasi dibandingkan dengan berhadapan dengan peralatan kerja, memiliki cukup materi pembicaraan ketika berbicara dengan orang lain, cenderung bekerja tim dibandingkan sendiri, dan menyelesaikan permasalahan keluhan secara sendiri.

Kepribadian *extroversion* merupakan suatu kepribadian seseorang yang lebih terbuka dan ekspresif terhadap lingkungan sosialnya. Karyawan yang memiliki karakteristik kepribadian ini relatif lebih mudah untuk bergaul, bekerja bersama tim dan mudah menerima serta beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja. Hasil pengolahan data yang menunjukkan indikator *extroversion* berada dalam kategori cukup baik menunjukkan bahwa secara umum para amil memiliki karakter keterbukaan tetapi masih dapat menurun sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah mengenai lebih senang bersosialisasi dan bekerja dengan tim (3,34).

Agreeableness atau sikap mudah bersepakat. Kepribadian ini merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif dan berhati lembut. Kepribadian *Agreeableness* mencerminkan sikap mudah menerima perbedaan dan dapat bekerja sama dengan orang lain yang dipercayainya. Seorang karyawan dengan kepribadian ini akan lebih mudah ditempatkan pada tim kerja manapun, mampu menerima kritik serta dapat menyelesaikan setiap perselisihan secara terbuka.

Indikator ini diukur oleh 4 (empat) item pernyataan berikut adalah pemaparan data persepsi responden terhadap setiap item pernyataan dalam indikator *Agreeableness*:

Tabel 5.
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Agreeableness

No	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab	F	14	76	102	15	0	207	3.43	Baik
		%	6.76	36.7	49.3	7.25	0	100		
		Bobot	70	304	306	30	0	710		
2	Saya selalu menjaga tata krama dan sopan santun dengan orang lain	F	66	13	109	19	0	207	3.61	Baik
		%	31.9	6.28	52.7	9.18	0	100		
		Bobot	330	52	327	38	0	747		
3	Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya	F	26	54	84	43	0	207	3.30	Cukup Baik
		%	12.6	26.1	40.6	20.8	0	100		
		Bobot	130	216	252	86	0	684		
4	Saya lebih senang	F	17	45	103	42	0	207		

No	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
	berhadapan dengan peralatan kerja dari pada bersosialisasi dengan orang lain.	%	8.21	21.7	49.8	20.3	0	100	3.18	Cukup Baik
		Bobot	85	180	309	84	0	658		
	Rata-rata								3.38	Cukup Baik

Sumber : Data diolah 2017

Hasil perhitungan skor rata – rata dari seluruh indikator *agreeableness* diperoleh nilai 3,38 atau berada dalam kategori Cukup Baik (berada dalam rentang 2,6 – 3,4). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum para amil yang menjadi responden memiliki kepribadian mudah bersepakat dalam kategori yang cukup. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku responden yang cukup penuh tanggung jawab ketika mengerjakan pekerjaan, memiliki tata karma dan sopan santun yang baik, cukup tertarik untuk mengetahui dan mempelajari hal-hal baru, serta cenderung lebih senang bersosialisasi dengan orang lain ketika bekerja dibandingkan berhadapan dengan peralatan kerja.

Kepribadian *Agreeableness* merupakan suatu kepribadian seseorang yang lebih mudah untuk menyatakan persetujuan dan kooperatif terhadap orang lain. Kepribadian ini akan menjadikan seorang karyawan memiliki sifat yang mudah dipercaya, berhati lembut dan dapat menerima masukan dari pihak luar. Mereka juga tidak akan berkeras terhadap keinginan diri sendiri dan sebaliknya cenderung untuk mengakomodasi kepentingan bersama. Hasil pengolahan data yang menunjukkan indikator *Agreeableness* berada dalam kategori cukup baik menunjukkan bahwa secara umum para amil memiliki karakter kepribadian yang mudah bersepakat. Kondisi ini terjadi Karena berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dihadapi oleh amil berkaitan dengan hukum yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah lebih senang bersosialisasi dengan orang lain dibandingkan berhadapan dengan peralatan kerja (3,18) sehingga indikator ini menjadi prioritas yang ditingkatkan dalam indikator ini.

Conscientiousness atau sikap berhati – hati adalah indikator kepribadian yang menunjukkan karakter atau watak yang teliti, tekun, serta penuh perhitungan dalam menjalankan segala sesuatunya. Karyawan yang memiliki karakter ini cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dan berorientasi pada pencapaian hasil yang telah ditetapkan sehingga pada umumnya dapat diandalkan oleh pimpinan untuk menjalankan atau memimpin suatu pekerjaan yang memiliki beban lebih berat. Suatu organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kepribadian *Conscientiousness*, yang umumnya ditugaskan untuk melakukan pekerjaan administratif maupun sebagai penilai atau auditor.

Indikator *Conscientiousness* pada penelitian ini diukur dengan 4 (empat) pernyataan, dimana persepsi responden terhadap setiap item pernyataan dapat menggambarkan kategori kepribadian ini. Deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari pemaparan data pada tabel berikut ini:

Tabel 6.
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Conscientiousness

No.	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Saya dapat membantu rekan kerja saat pekerjaan saya selesai	F	14	15	102	76	0	207		Cukup Baik
		%	6.76	7.25	49.3	36.7	0	100	2.84	
		Bobot	70	60	306	152	0	588		
2	Saya siap atas resiko yang berkaitan dengan pekerjaan	F	14	19	108	66	0	207		Cukup Baik
		%	6.76	9.18	52.2	31.9	0	100	2.91	
		Bobot	70	76	324	132	0	602		
3	Dalam bekerja, saya selalu memiliki target yang harus dicapai	F	24	43	85	55	0	207		Cukup Baik
		%	11.6	20.8	41.1	26.6	0	100	3.17	

No.	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
		Bobot	120	172	255	110	0	657		
4	Saya memusatkan pikiran dan tenaga saat bekerja.	F	17	42	106	42	0	207		Cukup Baik
		%	8.21	20.3	51.2	20.3	0	100	3.16	
		Bobot	85	168	318	84	0	655		
Rata-rata								3.02	Cukup Baik	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan skor seluruh indikator indikator *Conscientiousness*, diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,02 (berada dalam rentang 2,6 – 3,4). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum para amil yang menjadi responden cukup memiliki sifat kehati-hatian dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku responden yang memiliki kemampuan yang cukup untuk membantu rekan kerja menyelesaikan suatu pekerjaan, cukup siap menghadapi risiko pekerjaan, memiliki target yang cukup dalam bekerja, serta cukup dapat berkonsentrasi pada saat bekerja.

Kepribadian *Conscientiousness* yang dimiliki oleh responden menunjukkan indikasi adanya rasa tanggung jawab dari para responden dalam bekerja. Hal ini dapat menjelaskan adanya sikap disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan panduan dan target kerja yang telah ditetapkan. Para amil akan senantiasa bekerja dengan perhatian dan ketelitian sehingga dapat menghindari kesalahan yang berakibat merugikan perusahaan. Meskipun demikian, hasil pengolahan data yang menunjukkan kategori kepribadian ini berada dalam tingkat yang Cukup Baik mengindikasikan bahwa sikap ketelitian ini dapat menurun sehingga harus lebih ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah kemampuan untuk membentuk rekan kerja (2,84) sehingga indikator ini menjadi prioritas untuk ditingkatkan dalam indikator ini.

Indikator selanjutnya adalah *Emotional Stability*. Indikator kepribadian ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai tekanan. Seorang yang memiliki *emotional stability* yang baik mampu menghadapi persoalan dengan keadaan tenang dan tidak mudah khawatir. Bagi seorang karyawan, penting untuk memiliki dan membangun kepribadian ini, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki target dan tuntutan kerja yang tinggi sehingga mereka harus menghadapi berbagai risiko dalam bekerja. Ketenangan dalam menghadapi persoalan akan membuat karyawan mampu memahami konteks masalah dengan baik, lebih obyektif sehingga dapat menguraikan kemampuannya untuk menganalisa serta mengatasi kendala secara mandiri.

Indikator *Emotional Stability* diukur oleh 3 (tiga) item pernyataan. Untuk mengetahui tingkat kepribadian pada indikator ini, berikut adalah deskripsi tanggapan responden:

Tabel 7.
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Emotional Stability

No.	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Saya melakukan pekerjaan tidak secara terburu-buru	F	28	68	104	7	0	207		Baik
		%	13.5	32.9	50.2	3.38	0	100	3.57	
		Bobot	140	272	312	14	0	738		
2	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya memperhatikan keamanan atas pekerjaan itu	F	11	84	106	6	0	207		Baik
		%	5.31	40.6	51.2	2.9	0	100	3.48	
		Bobot	55	336	318	12	0	721		
3	Saya tidak mudah khawatir jika ada permasalahan dalam pekerjaan	F	21	63	109	14	0	207		Baik
		%	10.1	30.4	52.7	6.76	0	100	3.44	
		Bobot	105	252	327	28	0	712		
Rata-rata								3.50	Baik	

Sumber : Data diolah 2017

Hasil perhitungan skor rata – rata dari seluruh indikator *Emotional stability* adalah 3,50 atau berada dalam kategori Baik (berada dalam rentang 3,4 – 4,2). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum para amil yang menjadi responden memiliki kondisi stabilitas emosional yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku responden yang cukup tenang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, cukup memperhatikan aspek keamanan dari pekerjaan yang dilakukan, serta tidak mudah khawatir jika terjadi masalah dalam pekerjaan.

Kepribadian *Emotional stability* merupakan suatu kepribadian seseorang yang mampu menghadapi setiap permasalahan dan tekanan dalam kerja dengan tenang dan obyektif. Hal tersebut karena mereka memiliki sifat tidak mudah cemas atau khawatir dan yakin dapat mengatasi setiap permasalahan dengan tepat. Selain karena faktor kepribadian, hal ini dapat terbentuk dari kematangan dan pengalaman seseorang dalam mengatasi setiap permasalahan. Kepribadian ini akan menjadikan karyawan mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang berat meskipun berada di bawah tekanan yang tinggi. Hasil pengolahan data yang menunjukkan indikator *Emotional stability* berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa secara umum para amil memiliki karakter emosional yang baik sehingga harus dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah tidak mudah khawatir ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan (3,44) sehingga indikator ini menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan dalam indikator ini.

Indikator pengukuran terakhir dari Variabel Kepribadian adalah *Openness to Experience*. Indikator ini mengukur kepribadian seseorang berdasarkan sifat keterbukaannya terhadap hal – hal baru. Seseorang yang memiliki kepribadian ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar, tidak mudah mengikuti apa yang sudah ada, serta tertarik hanya pada banyak hal. Karyawan yang memiliki kepribadian ini cenderung menyukai tantangan baru. Mereka memiliki wawasan dan daya imajinatif yang tinggi, oleh karena itu tidak sulit untuk ditempatkan pada bagian kerja tertentu meskipun tidak terlalu menguasai pekerjaan di bagian tersebut.

Indikator ini diukur melalui 4 (empat) pernyataan. Tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam indikator ini dapat dilihat dalam paparan data deskriptif yang ditampilkan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 8.
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Openness to Experience

No.	Item Pernyataan		Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	F	8	86	74	39	0	207	3.30	Cukup Baik
		%	3.86	41.5	35.7	18.8	0	100		
		Bobot	40	344	222	78	0	684		
2	Saya memiliki ide-ide yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan saya	F	7	76	102	22	0	207	3.33	Cukup Baik
		%	3.38	36.7	49.3	10.6	0	100		
		Bobot	35	304	306	44	0	689		
3	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap hal – hal yang baru	F	22	41	99	45	0	207	3.19	Cukup Baik
		%	10.6	19.8	47.8	21.7	0	100		
		Bobot	110	164	297	90	0	661		
4	Saya memiliki kemampuan berpikir yang luas berkaitan dengan pekerjaan saya.	F	14	26	72	95	0	207	2.80	Cukup Baik
		%	6.76	12.6	34.8	45.9	0	100		
		Bobot	70	104	216	190	0	580		
Rata-rata								3.16	Cukup Baik	

Sumber : Data diolah 2017

Setelah mengetahui tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan dalam indikator *Openness to Experience*, selanjutnya dilakukan perhitungan skor rata-rata keseluruhan. Hasil perhitungan menunjukkan skor rata-rata dari seluruh indikator *Openness to Experience* adalah 3,16 atau berada dalam kategori Cukup Baik (berada dalam rentang 2,6 – 3,4). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum para amil yang menjadi responden memiliki kepribadian yang cukup terbuka terhadap hal-hal baru dalam hidupnya. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan responden yang cukup sesuai dengan pekerjaan saat ini, memiliki cukup ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan, cukup memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru serta memiliki kemampuan berpikir dalam kategori cukup terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Openness to Experience merupakan suatu jenis kepribadian yang menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. Dengan sikap mental yang selalu terbuka pada ide-ide perubahan dan hal yang baru, seseorang dengan kepribadian ini memiliki kesediaan untuk melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru baru. Hal ini karena seseorang dengan kepribadian *Openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki kapasitas yang tinggi untuk menyerap berbagai informasi, serta memiliki kemampuan yang baik untuk fokus pada berbagai pemikiran dan perasaan. Karyawan yang memiliki kepribadian ini akan mudah menerima tugas-tugas baru yang lebih menantang, berupaya melakukan inovasi dalam bekerja, serta memiliki daya kreativitas yang baik. Dengan rasa ingin tahu yang tinggi para karyawan pada umumnya akan lebih mudah mendapatkan solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapinya.

Hasil pengolahan data yang menunjukkan indikator *Openness to experience* berada dalam kategori cukup baik menunjukkan bahwa secara umum sikap keterbukaan terhadap hal-hal baru dari para amil masih harus ditingkatkan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah kemampuan berpikir luas yang berkaitan dengan pekerjaan (rata-rata skor 2,80).

McCrae (2011) menjelaskan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian akan membentuk pola perilaku karyawan dalam bekerja, seperti kemampuannya dalam memahami suatu pekerjaan, bersosialisasi dengan lingkungan, bagaimana responnya terhadap tugas dan situasi yang muncul dari pekerjaan yang dilakukannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku organisasi secara keseluruhan (Hosseini & Latifian, 2010). Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan memiliki kepribadian yang sesuai dengan karakter pekerjaan dan budaya organisasi, karena kesesuaian tersebut akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan parameter yang telah ditetapkan perusahaan.

Sesuai dengan konteks penelitian ini, amil menjadi unsur penting dalam kesuksesan program pengumpulan, pengelolaan serta penyaluran zakat. Amil zakat adalah semua pihak yang bertindak mengerjakan yang berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan, penjagaan, pencatatan, dan penyaluran atau distribusi harta zakat. Seorang amil tidak hanya dituntut memiliki wawasan mengenai zakat (fikih zakat, akuntansi, penyimpanan dan perawatan aset) serta keterampilan administratif yang memadai, tetapi juga sifat jujur, memiliki etika ke-Islaman, serta sikap yang santun dan ramah dalam melayani. Amil zakat juga diharapkan memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan umat, terutama dengan upaya membantu masyarakat miskin (dhuafa). Oleh karena itu kepribadian personal seorang amil sebagai faktor internal dari sumber daya manusia harus sesuai dengan visi, nilai-nilai dan budaya kerja dari Badan Amil Zakat itu sendiri.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai kepribadian dengan indikator yang terdiri dari *Ekstroversi*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Emotional stability* dan *Openness to experience* menunjukkan bahwa kepribadian amil pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten-Kota di propinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup. Berdasarkan indikator *Ekstroversi* dapat dijelaskan bahwa amil Badan Amil Zakat Nasional memiliki kepribadian yang senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan bersikap tegas dalam kategori yang cukup. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku responden yang cukup menyukai bersosialisasi dibandingkan dengan berhadapan dengan peralatan kerja, memiliki cukup materi pembicaraan ketika berbicara dengan orang lain, cenderung bekerja tim dibandingkan sendiri, dan menyelesaikan permasalahan keluhan bersama-sama dengan rekan kerja lain. Dilihat dari indikator *Agreeableness*, kepribadian amil merupakan suatu kepribadian seseorang yang cukup mudah untuk menyatakan persetujuan dan kooperatif terhadap orang lain, mudah dipercaya, berhati lembut dan dapat menerima masukan dari pihak luar. Mereka juga tidak berkeras terhadap keinginan diri sendiri dan sebaliknya cenderung untuk mengakomodasi kepentingan bersama. Para amil juga senantiasa bekerja dengan perhatian dan ketelitian sehingga dapat menghindari kesalahan yang

berakibat merugikan perusahaan. Untuk indikator *Emotional stability*, menunjukkan bahwa amil yang mampu menghadapi setiap permasalahan dan tekanan dalam kerja dengan tenang dan obyektif. Hal tersebut karena mereka memiliki sifat tidak mudah cemas atau khawatir dan yakin dapat mengatasi setiap permasalahan dengan tepat. Sedangkan untuk *Openness to Experience* menunjukkan bahwa amil memiliki cukup keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. Dengan sikap mental yang cukup terbuka pada ide-ide perubahan dan hal yang baru, seseorang dengan kepribadian ini memiliki kesediaan untuk melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (1991) 'Zakat Collection and Distribution in Indonesia', in Ariff, M. (ed.) *The Voluntary Sector in Southeast Asia*, Singapore: ISEAS.
- Ahmed, Pervaiz K. & Shepherd, Charles D. (2010). *Innovation Management: Context, Strategies, Systems and Processes*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Alfitri (2006) 'The Law of Zakat Management and Non-Governmental Zakat Collectors in Indonesia', *International Journal of Non-for-Profit Law*, 8 (22): 55-64.
- Ali, M. D. (1988) *Sistem Ekonomi Islam: Zakat dan Wakaf*, Jakarta: UI Press.