

Sistem Payroll dalam Pengumpulan Zakat Profesi Aparatur Sipil Negara: Kajian Hukum Islam dan Kebijakan Daerah

Muhammad Ma'rur
Sekolah Tinggi
Agama Islam
At-Tahdzib Jombang,
email:
muhammadmarur16@gmail.com

Abstract

Background. Professional zakat represents an adaptation of classical zakat jurisprudence to the realities of the modern economy, particularly for civil servants (ASN) who receive regular salaries. The Indonesian government has implemented an automatic salary deduction (payroll system) to facilitate zakat collection through BAZNAS and UPZ. However, this policy raises questions of *shar'ī* validity, especially regarding the fulfillment of nisab requirements and the intention (*niyyah*) of the zakat payer (*muzakki*).

Aim. This study aims to analyze the conformity of the payroll zakat system for civil servants with Islamic legal principles and its alignment with regional zakat regulations in Indonesia.

Methods. The research employs a qualitative library research approach using content analysis of classical and contemporary *fiqh* literature, statutory laws, and regional regulations concerning professional zakat.

Results. The findings indicate that the payroll system effectively enhances participation and transparency in zakat collection through official institutions such as BAZNAS and UPZ. Nevertheless, from a *fiqh* perspective, uniform deductions without verifying the nisab threshold—set at the equivalent of 85 grams of gold or approximately IDR 85,685,972 per year—raise issues of zakat validity. Zakat is obligatory only for those whose income meets or exceeds this threshold after essential needs are deducted; otherwise, deductions should be classified as voluntary *shadaqah tathawwu'iyah*. Therefore, harmonization between regional regulations, MUI fatwas, and BAZNAS guidelines is essential to ensure that the payroll zakat system is not only administratively efficient but also valid and just according to Islamic law.

Keywords: professional zakat, payroll system, civil servants, Islamic law, regional policy

PENGANTAR

Zakat merupakan salah satu pilar utama dalam sistem ekonomi Islam yang berfungsi tidak hanya sebagai kewajiban ritual (*ta'abbudiyyah*), tetapi juga sebagai instrumen sosial untuk pemerataan ekonomi dan keadilan distributif. Dalam sejarah Islam, zakat dikelola secara kelembagaan oleh negara di bawah otoritas *ulil amri*, sebagaimana praktik Rasulullah ﷺ dan para khalifah setelahnya yang mengutus *amil* untuk menghimpun zakat dari masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa zakat memiliki dimensi sosial publik yang mengandung unsur keterlibatan negara dalam memastikan kemaslahatan umat.¹

¹ Ahmad al-Mubarak, "Peran Negara dalam Pengelolaan Zakat: Kajian atas Praktik Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin," *Jurnal Al-Manahij*, 2023, 17, 1, h. 45–47.



Dalam konteks modern, muncul tantangan baru seiring perubahan struktur ekonomi dan sistem birokrasi, termasuk kemunculan pendapatan profesional seperti gaji aparatur sipil negara (ASN). Beberapa ulama kontemporer, misalnya Yusuf al-Qaradhawi, berargumen bahwa pendapatan rutin dari profesi atau jasa juga bisa diperhitungkan sebagai objek zakat jika memenuhi syarat-syarat seperti nisab dan haul—sehingga muncul istilah zakat profesi.² Pendekatan ini umumnya dilakukan melalui *qiyas* terhadap zakat *mal*, karena tidak ada teks eksplisit dari Al-Qur'an atau hadis yang membahas zakat atas profesi.³

Di Indonesia, perhatian terhadap zakat profesi meningkat setelah regulasi formal seperti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat. Instruksi presiden mendorong agar ASN Muslim membayar zakat profesi melalui pemotongan gaji langsung (sistem *payroll*) oleh bendahara instansi dan kemudian disetorkan ke Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).⁴ Kebijakan tersebut selanjutnya diadaptasi ke dalam regulasi daerah, misalnya Perda Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2017 dan Perda Kabupaten Ogan Komering Ilir Nomor 5 Tahun 2021.⁵

Sistem *payroll* zakat dirancang sebagai upaya untuk memperkuat efektivitas penghimpunan zakat—masalah yang sering menjadi hambatan dalam praktek pengelolaan zakat. Misalnya, data Pusat Kajian Strategis (PUSKAS) BAZNAS menyebut bahwa potensi zakat Indonesia pada 2024 mencapai Rp 327,6 triliun, tetapi realisasi pengumpulan nasional hanya sekitar Rp 40,509 triliun.⁶ Kesenjangan ini sering dijadikan dasar pembelaan bagi kebijakan pemotongan otomatis sebagai solusi administratif yang pragmatis.

Namun, sistem pemotongan otomatis ini memunculkan pertanyaan serius dari sisi fiqh zakat, terutama berkaitan dengan syarat nisab. Dalam banyak kajian kontemporer, zakat profesi “diqiyaskan” dengan zakat emas, sehingga nisabnya disetarakan pada 85 gram emas.⁷ Dalam pandangan Yusuf al-Qaradhawi dan beberapa ulama lainnya, jika dikonversikan ke uang, nilai ini bisa mencapai angka yang signifikan, tergantung fluktuasi harga emas.⁸ Dalam praktiknya, banyak ASN memiliki penghasilan tahunan yang bahkan tidak mencapai nilai tersebut. Jika pemotongan zakat dipaksakan kepada ASN yang belum mencapai nisab, hal ini bertentangan dengan prinsip syariah bahwa zakat hanya wajib apabila nisab terpenuhi.⁹

Permasalahan ini memperlihatkan konflik antara urgensi administrasi dan batas-batas syariat: pemerintah berkeinginan menggunakan mekanisme yang efisien, transparan, dan mudah diawasi untuk menghimpun zakat; tetapi jika pemotongan dilakukan tanpa memperhatikan nisab atau niat sukarela muzakki, potensi hukum dan moralnya menjadi dipertanyakan. Kebijakan seperti ini bisa mengubah sifat zakat dari ibadah sukarela menjadi paksaan administratif, yang mereduksi makna spiritual dari zakat itu sendiri.

Oleh karena itu, penting menyelidiki lebih jauh: apakah sistem *payroll* dalam pengumpulan zakat profesi ASN itu sah dan adil menurut hukum Islam, terutama ketika penghasilan ASN belum mencapai nisab? Apakah kebijakan daerah yang memotong zakat secara langsung justru menghasilkan *mafsadah* (kerugian) bagi muzakki yang belum memenuhi syarat zakat? Penelitian ini bertujuan untuk

² Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Zakah* (Beirut: Muassasah ar-Risalah, 1991), h. 772.

³ Muhammad Taufiq, “Zakat Profesi Perspektif Fiqh Klasik dan Kontemporer,” *Al-Hisab: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 5, 2, 134–136.

⁴ *Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014.

⁵ Pemerintah Kota Palembang, *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Zakat*; dan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir, *Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah*.

⁶ Pusat Kajian Strategis (BAZNAS), *Outlook Zakat Indonesia 2025* (Jakarta: Puskas Baznas, 2021), h. 5.

⁷ Abdul Ghofur, “Pandangan Ulama Kontemporer tentang Standarisasi Zakat Profesi,” *Jurnal Hukum Islam*, 2022, 20, 2, 188–189.

⁸ Saprida, “Zakat Profesi menurut Pandangan Yusuf al-Qaradhawi,” *Economica Sharia: Jurnal Ekonomi Islam*, 2016, 2, 1, 25–27.

⁹ Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Zakat Penghasilan

menganalisis kesesuaian sistem pemotongan gaji (*payroll* zakat) ASN dengan prinsip-prinsip fiqh zakat dan kebijakan daerah di Indonesia sehingga dapat menjembatani dualitas antara efisiensi kebijakan publik dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip zakat syar'i.

REVIEW LITERATUR

Kajian pustaka dalam penelitian ini bertujuan untuk menelusuri landasan teoritis dan normatif yang berkaitan dengan konsep zakat profesi, sistem pemotongan gaji otomatis (*payroll system*), serta kebijakan daerah yang mengatur pengumpulan zakat profesi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Bagian ini juga mengulas berbagai penelitian terdahulu yang relevan, baik dari perspektif hukum Islam maupun kebijakan publik, guna memetakan posisi penelitian ini dalam diskursus akademik yang lebih luas. Dengan demikian, *literature review* ini menjadi dasar konseptual bagi analisis terhadap implementasi sistem *payroll* dalam pengumpulan zakat profesi ASN berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam dan kebijakan daerah.

Konsep Zakat Profesi dalam Literatur Fiqh Kontemporer

Zakat profesi merupakan bentuk pengembangan konsep zakat yang muncul seiring dengan perubahan pola ekonomi modern. Secara terminologis, zakat profesi dipahami sebagai zakat atas penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan, jabatan, atau keahlian tertentu, baik di sektor publik maupun swasta. Yusuf al-Qaradawi dalam *Fiqh al-Zakah* menjelaskan bahwa zakat profesi wajib ditunaikan apabila pendapatan seseorang mencapai nisab setelah dikurangi kebutuhan pokok, tanpa harus menunggu haul, karena sifatnya yang bersifat periodik dan rutin.¹⁰

Pandangan al-Qaradawi ini didasarkan pada pendekatan *qiyās* terhadap zakat pertanian yang dikeluarkan setiap kali panen, bukan zakat emas yang menunggu haul.¹¹ Pendekatan ini kemudian diperkuat oleh ulama seperti Wahbah al-Zuhaili yang menegaskan bahwa segala bentuk penghasilan yang halal dan tetap, jika mencapai nisab, termasuk dalam kategori *māl mustafād* yang wajib dizakati.¹² Namun, tidak semua ulama sepakat. Sebagian fuqaha, seperti Sayyid Sabiq, berpandangan bahwa zakat profesi tidak memiliki dasar yang kuat dalam nash dan oleh karenanya lebih tepat dimasukkan dalam kategori *shadaqah tathawwu'iyah* (sedekah sukarela).¹³

Dalam konteks ASN (Aparatur Sipil Negara), isu yang muncul adalah apakah gaji bulanan dapat langsung dizakati setiap kali diterima tanpa perhitungan haul, serta bagaimana jika total pendapatan tidak mencapai nisab tahunan. Perbedaan pandangan inilah yang menimbulkan kebutuhan untuk meninjau kembali dasar hukum zakat profesi dari aspek *fiqh zakat*.

Setelah memahami dasar konseptual zakat profesi dalam fiqh Islam, penting untuk melihat bagaimana regulasi formal di Indonesia mengatur implementasi zakat profesi dalam konteks kelembagaan negara.

Regulasi dan Kebijakan Zakat di Indonesia

Kerangka hukum nasional telah memberi dasar kuat bagi institusionalisasi pengelolaan zakat. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat menegaskan bahwa pengumpulan zakat dapat dilakukan melalui pemotongan gaji oleh bendahara instansi atas persetujuan muzakki (Pasal 27 ayat 1).¹⁴ Aturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014, memperinci mekanisme pemotongan tersebut dan menugaskan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai lembaga resmi negara yang berwenang dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat.

Di tingkat kebijakan eksekutif, Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014 mengarahkan seluruh ASN Muslim agar menunaikan zakat profesi melalui sistem pemotongan gaji langsung (*payroll*

¹⁰ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Zakah*..., h. 45.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 46.

¹² PUSKAS BAZNAS, *Outlook Zakat Indonesia 2021* (Jakarta: PUSKAS BAZNAS, 2021), h. 5

¹³ *Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat*.

¹⁴ Pemerintah Kota Palembang, *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Zakat*, Pasal 21 ayat (3)–(5)

system). Kebijakan ini kemudian diadaptasi oleh sejumlah pemerintah daerah melalui peraturan daerah (Perda) dan surat keputusan kepala daerah, seperti Perda Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2017 dan Perda Kabupaten Ogan Komering Ilir Nomor 5 Tahun 2021.

Regulasi ini berupaya memperkuat efektivitas penghimpunan zakat dan meningkatkan transparansi, namun masih menyisakan persoalan hukum Islam: apakah pemotongan otomatis dapat dianggap sah sebagai zakat yang *ta'abbudī*, mengingat zakat sejatinya menuntut unsur niat (*niyyah*) dan kesukarelaan individu.¹⁵

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengulas implementasi zakat profesi ASN di berbagai daerah. Penelitian Amirullah dkk. (2022) mengenai implementasi zakat profesi melalui sistem *payroll* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah SULSELRABAR menemukan bahwa mekanisme pemotongan gaji bulanan dilakukan tanpa mempertimbangkan terpenuhinya syarat nisab. Meskipun jurnal ini membahas sistem *payroll*, fokusnya terbatas pada kasus korporasi (PT PLN) dan kritiknya bersifat *praktik implementatif*, bukan analisis normatif mendalam. Berbeda dengan penelitian Amirullah dkk. (2022) yang menitikberatkan pada aspek praktik di sektor korporasi, penelitian ini berfokus pada aspek hukum Islam dan sinkronisasi regulasi daerah.¹⁶

Penelitian lain oleh Rofiq dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa kebijakan pemotongan otomatis di lingkungan Pemprov NTB meningkatkan penghimpunan zakat secara signifikan, tetapi menimbulkan dilema antara “kepatuhan administratif” dan “keikhlasan ibadah.”¹⁷ Kajian dari Pusat Kajian Strategis (PUKAS) BAZNAS (2020) juga menyoroti bahwa potensi zakat profesi ASN nasional sangat besar, namun realisasinya rendah karena lemahnya komitmen institusional dan pemahaman syariat di kalangan ASN.¹⁸

Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, studi ini akan mengkaji sistem *payroll* ASN dari dua perspektif sekaligus: (1) kesesuaiannya dengan prinsip hukum Islam, dan (2) keselarasan kebijakan daerah terhadap regulasi nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara efisiensi kebijakan publik dan legitimasi syar'ī dalam implementasi zakat profesi ASN.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian literatur di atas, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa zakat profesi melalui sistem *payroll* dapat menjadi inovasi administratif yang efisien, asalkan tetap menjaga prinsip-prinsip syariah seperti kerelaan, keadilan, dan kepatuhan terhadap nisab. Analisis hukum Islam diarahkan untuk menilai kesahihan dan keabsahan sistem tersebut, sedangkan analisis kebijakan daerah berfokus pada sinkronisasi antara regulasi lokal dan nasional.

Dengan demikian, *literature review* ini menjadi dasar konseptual untuk memahami hubungan antara kebijakan publik dan norma fiqh zakat dalam konteks pengelolaan zakat profesi ASN di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kajian kepustakaan (*library research*) yang menggunakan data dari sumber primer dan sekunder. Sumber data primer terdiri atas literatur hukum Islam klasik dan kontemporer seperti *Fiqh al-Zakah* karya Yusuf al-Qaradawi, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* karya Wahbah al-Zuhaili, dan *Fiqh al-Sunnah* karya Sayyid Sabiq, serta dokumen hukum resmi seperti Al-Qur'an, Hadis, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014, Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014, dan peraturan daerah yang mengatur tentang zakat profesi. Sumber data sekunder meliputi buku-buku akademik, artikel

¹⁵ Muhyiddin al-Nawawi, *al-Majmu' Syarh al-Muhazzab* (Jeddah: Maktabah al-Irsyad, t.t.), 6:134–137

¹⁶ Amirullah dkk., *Implementasi Zakat Profesi Melalui Sistem Payroll pada ASN Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*, *Jurnal Zakat dan Wakaf*, 2022, 9, 3, 665.

¹⁷ Rofiq & Rahmawati, “Implementasi Zakat Profesi di NTB,” *Jurnal Hukum Islam*, 2022, 12, 1, 57.

¹⁸ PUKAS BAZNAS, *Outlook Zakat Indonesia 2020* (Jakarta: BAZNAS Press, 2020), h. 15.

jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta publikasi resmi dari BAZNAS dan lembaga terkait yang membahas zakat profesi, sistem *payroll*, dan kebijakan hukum Islam. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang komprehensif dan objektif terhadap kesesuaian sistem *payroll* ASN dengan prinsip-prinsip hukum Islam dan kebijakan daerah.”

Data dianalisis menggunakan metode analisis isi (content analysis) untuk menafsirkan makna teks secara objektif dan sistematis. Analisis dimulai dengan mengidentifikasi karakteristik khusus dari data, mengorganisasi serta mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama, menyintesis argumen yang relevan, menemukan pola, dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antara prinsip hukum Islam (fiqh zakat) dan kerangka kebijakan daerah. Tujuan dari analisis ini adalah untuk membentuk pemahaman yang integratif mengenai kesesuaian sistem *payroll* dalam pengumpulan zakat profesi ASN dengan prinsip-prinsip hukum Islam dan fiqh zakat

HASIL PENELITIAN

Penerapan Sistem *Payroll* dalam Pengumpulan Zakat Profesi ASN

Hasil kajian menunjukkan bahwa pengumpulan zakat profesi melalui mekanisme pemotongan gaji langsung (*payroll* system) merupakan bentuk inovasi administratif yang semakin meluas di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.¹⁹ Sistem ini bermula dari kebijakan nasional dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat, yang menegaskan agar pimpinan lembaga pemerintah mendorong ASN Muslim menunaikan zakat, infak, dan sedekah melalui BAZNAS atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) resmi, dengan mekanisme pemotongan langsung dari gaji.²⁰

Sebagai tindak lanjut, berbagai daerah kemudian menerbitkan peraturan daerah (Perda) dan peraturan kepala daerah yang menetapkan sistem *payroll* sebagai metode pengumpulan zakat profesi. Beberapa di antaranya adalah Qanun Aceh Nomor 10 Tahun 2018, Perda Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2015, Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 66 Tahun 2017, serta Perda Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2017. Seluruh regulasi tersebut memberi kewenangan kepada BAZNAS daerah dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) untuk memotong zakat ASN Muslim setiap bulan sebesar 2,5% dari gaji bersih.²¹

Secara operasional, sistem *payroll* dilakukan melalui tahapan administratif yang relatif seragam di berbagai daerah. ASN yang bersedia mengikuti program menandatangani surat pernyataan kesediaan (standing instruction), yang memberi kuasa kepada bendahara instansi untuk memotong sebagian penghasilan setiap bulan. Dana tersebut disetorkan secara kolektif ke rekening BAZNAS daerah dan dilengkapi dengan bukti setoran zakat atas nama masing-masing muzakki. Di beberapa daerah seperti NTB dan Aceh, sistem ini bahkan telah terintegrasi dengan aplikasi penggajian elektronik daerah, sehingga proses pemotongan, penyetoran, dan pelaporan zakat dapat dilakukan secara otomatis.²²

Penerapan sistem *payroll* terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan penghimpunan zakat di tingkat daerah. Data BAZNAS menunjukkan bahwa sistem ini mampu memperluas basis muzakki dan meningkatkan efisiensi administrasi.²³ Namun, dalam beberapa kasus, seperti di Palembang dan Sulawesi Selatan, peningkatan tersebut belum diiringi dengan peningkatan

¹⁹ Isnawati Rais, Abdul Halim, Nisrina Mutiara Dewi, Asmawi, dan Ahmad Bahtiar, “Regulasi Zakat bagi Aparatur Sipil Negara di Indonesia,” *Istinbâth: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 2020, 19, 1, 165–166.

²⁰ Dede Al Mustaqim, Toto Suharto, dan Afif Muamar, “Digitizing Professional Zakat Through Payroll Systems: A Maqashid Shariah-Based Approach to Achieving the SDGs,” *International Journal of Islamic Economics*, 2025, 7, 1, 21–25.

²¹ Andilah Nur Aripin, *Hukum Metode Payroll System dalam Zakat Profesi di BAZNAS Kabupaten Cirebon* (Skripsi, UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, 2021), h. 45–46.

²² Mhd Ridwan, *Evaluasi Kebijakan Zakat Profesi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau* (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2025), h. 52–54.

²³ Zuhri Muhammad, *Analisis Efisiensi dan Efektivitas Zakat Online dan Zakat Payroll System terhadap Peningkatan Penerimaan Dana Zakat* (Tesis, Universitas Sumatera Utara, 2023), h. 88–90.

pemahaman ASN mengenai nisab, haul, dan niat zakat secara syar'i. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas administratif belum sepenuhnya diikuti dengan kepatuhan syariah yang memadai.²⁴

Variasi Implementasi dan Kepatuhan Syariah dalam Sistem Payroll Daerah

Penelitian literatur menunjukkan bahwa implementasi sistem *payroll zakat profesi* di Indonesia memiliki variasi dan kompleksitas yang cukup besar antara satu daerah dengan daerah lainnya. Di Aceh, misalnya, Qanun Nomor 10 Tahun 2018 mengatur bahwa zakat profesi dikenakan apabila penghasilan ASN telah mencapai nisab setara dengan 94 gram emas, dengan pilihan pembayaran secara bulanan atau tahunan.²⁵ Pendekatan ini menunjukkan adanya upaya verifikasi nisab dan kesadaran terhadap prinsip fiqh zakat.

Sementara itu, di Nusa Tenggara Barat (NTB), Perda Nomor 9 Tahun 2015 mengatur mekanisme serupa melalui kerja sama antara pemerintah provinsi dan BAZNAS NTB, dengan kewajiban bagi ASN Muslim untuk menunaikan zakat profesi melalui sistem potong gaji.²⁶ Namun, temuan lapangan menunjukkan bahwa mekanisme verifikasi *nisab* individu masih belum diterapkan secara sistematis.

Hal yang sama terjadi di Sulawesi Selatan, di mana Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2017 mengatur pemotongan zakat ASN sebesar 2,5% setiap bulan. Studi kasus di lingkungan PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR menunjukkan bahwa pemotongan dilakukan secara otomatis tanpa memperhitungkan apakah penghasilan tahunan karyawan telah mencapai nisab. Kondisi ini menimbulkan kritik dari kalangan akademisi fiqh karena berpotensi menyalahi prinsip dasar zakat yang menuntut kepemilikan penuh (*al-milk al-tām*) dan batas nisab sebelum diwajibkan.²⁷

Temuan-temuan tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kebijakan administratif dan prinsip fiqh zakat. Meskipun sistem *payroll* meningkatkan realisasi penghimpunan dana zakat, banyak regulasi daerah yang belum mencantumkan klausul eksplisit mengenai batas nisab, mekanisme verifikasi, atau prosedur niat zakat. Akibatnya, potongan zakat ASN di beberapa daerah lebih tepat dikategorikan sebagai shadaqah *tathawwu'iyah* (sedekah sukarela) daripada zakat wajib yang sah secara fiqhiyyah.

Dasar Hukum dan Temuan Empiris tentang Efektivitas Sistem Payroll

Dari perspektif hukum positif, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 menjadi dasar legal bagi penerapan sistem *payroll zakat*. Dalam penjelasan Pasal 27 ayat (1) PP No. 14 Tahun 2014 menegaskan bahwa "*pengumpulan zakat dapat dilakukan melalui bendahara instansi pemerintah dengan persetujuan muzakki.*" Frasa "*dengan persetujuan muzakki*" menunjukkan bahwa pemotongan zakat dalam sistem *payroll* tidak bersifat paksaan administratif, melainkan harus tetap berlandaskan kerelaan individu.

Dari sisi empiris, BAZNAS dan Pusat Kajian Strategis (PUSKAS) melaporkan bahwa penerapan sistem *payroll* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan total penghimpunan zakat nasional. Data terakhir menunjukkan bahwa potensi zakat Indonesia tahun 2024 mencapai Rp 327,6 triliun, dengan realisasi pengumpulan sebesar Rp 40,509 triliun. Dari jumlah tersebut, zakat profesi ASN menyumbang porsi cukup besar, dengan estimasi potensi sekitar Rp 9,15 triliun per tahun.²⁸ Meskipun kontribusi ini meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, efektivitas sistem *payroll* belum diimbangi dengan penguatan literasi zakat dan pembinaan pemahaman syar'i di kalangan ASN.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *payroll zakat profesi* memiliki dua dimensi utama. Dimensi administratif menekankan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam

²⁴ Masruri, "Implementasi Penggalan Zakat Profesi (Studi pada Payroll Zakat ASN Kabupaten Kendal)," *Ikhtiyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2024, 2, 2, 134–136.

²⁵ Baitul Mal Aceh, "Halaman Hitung Zakat Profesi," diakses 8 Agustus 2025, *BaitulMal Aceh*, menyebut bahwa Qanun Aceh No. 10/2018 mensyaratkan nisab 94 gram emas sebagai ambang zakat profesi.

²⁶ LD Perda NTB No 9 Th 2015 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Zakat Infaq Sadaqah," DPRD Provinsi NTB.

²⁷ Haerul Ihwan Mahdi, *Sistem Penerapan Zakat Profesi pada Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (Lazismu) Sulawesi Selatan* (tesis, UIN Alauddin Makassar, 2023), h. 74-75.

²⁸ <https://www.slideshare.net/slideshow/indonesia-zakat-fundraising-outlook-2025/>

pengelolaan zakat, sementara dimensi normatif menuntut kepatuhan terhadap prinsip fiqh zakat seperti niat, nisab, haul, dan kadar zakat. Ketegangan antara dua dimensi ini menjadi tantangan utama dalam memastikan bahwa kebijakan publik mengenai zakat profesi tidak hanya berhasil dari segi administratif, tetapi juga sah dan bermakna sebagai ibadah.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini menganalisis sistem pengumpulan zakat profesi melalui mekanisme *payroll* dari dua sudut pandang utama: pertama, dari aspek normatif-fiqhiyyah, yang menilai kesesuaian sistem ini dengan ketentuan zakat sebagaimana diatur dalam hukum Islam; kedua, dari aspek administratif-kelembagaan, yang menelaah efektivitas dan legalitas pelaksanaannya dalam kerangka kebijakan publik dan regulasi daerah.

Konseptualisasi Zakat Profesi dalam Sistem Birokrasi Modern

Sistem pengumpulan zakat profesi melalui mekanisme *payroll* bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bentuk adaptasi fiqh zakat terhadap dinamika administrasi publik di era modern.²⁹ Praktik ini mencerminkan upaya harmonisasi antara prinsip-prinsip hukum Islam dengan sistem penggajian birokrasi yang terstruktur dan terpusat. Dalam kerangka ini, zakat profesi tidak hanya dipandang sebagai ibadah individual, tetapi juga sebagai instrumen sosial-ekonomi yang berperan dalam memperkuat tata kelola kesejahteraan umat melalui lembaga zakat resmi seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ).³⁰

Dari perspektif hukum Islam, zakat memiliki dua dimensi utama yang harus dijaga secara seimbang. Pertama, dimensi ibadah yang menuntut kesadaran spiritual, niat (*niyyah*), dan unsur kesukarelaan dari pihak *muzakki*; kedua, dimensi sosial-ekonomi yang meniscayakan adanya tata kelola yang transparan, efisien, dan berkeadilan dalam pendistribusian harta.³¹ Keseimbangan antara dua dimensi ini menjadi fondasi utama dalam menilai keabsahan sekaligus efektivitas mekanisme zakat profesi. Dengan kata lain, sistem pengumpulan zakat, betapapun modern dan administratif bentuknya, tidak boleh mengabaikan syarat-syarat fiqh zakat yang bersifat *ta'abbudī* (ritual).³²

Dalam konteks birokrasi modern, penerapan sistem *payroll zakat* memiliki sejumlah keunggulan. Dari sisi administratif, mekanisme ini mampu menyederhanakan proses pengumpulan zakat, meningkatkan akuntabilitas keuangan, serta memperluas basis *muzakki* di kalangan ASN.³³ Namun demikian, dari sisi normatif, sistem ini juga menimbulkan sejumlah persoalan fiqhiyyah, seperti keabsahan pemotongan zakat tanpa pelafalan niat, kejelasan status zakat bagi ASN yang belum mencapai *nisab*, serta batas peran pemerintah dalam memotong dan mengelola zakat atas nama individu.³⁴ Permasalahan-permasalahan ini penting dikaji karena menyangkut pertemuan antara aturan agama (syariah) dan mekanisme birokrasi negara (administrasi publik).

Penentuan Nisab Zakat Profesi: Perdebatan Qiyas Emas dan Pertanian

Dalam teori fiqh zakat, Para ulama kontemporer berbeda dalam menentukan dasar pengukuran nisab zakat profesi. Sebagian besar, seperti Yusuf al-Qaradawi dan para ulama yang menggunakan pendekatan *qiyās tijārah* (analogi dengan zakat perdagangan), berpendapat bahwa nisab zakat profesi diukur berdasarkan nilai 85 gram emas murni—sebagaimana ketentuan zakat emas dan perak.³⁵ Dengan mengacu pada SK Ketua BAZNAS No. 13 Tahun 2025, yang menetapkan nishab zakat pendapatan dan jasa senilai Rp 85.685.972,- per tahun (85 gram emas) atau sekitar Rp

²⁹ Dede Al Mustaqim, dkk. 2025, 7, 1, 22–24.

³⁰ Isnawati Rais et al., “Regulasi Zakat bagi Aparatur Sipil Negara di Indonesia,” *Istinbāth: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 2020, 19, 1, 165–166.

³¹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh az-Zakah*, (Beirut: Mu'assasah ar-Risalah, 1999), 1:78–80.

³² Al-Nawawi, *Al-Majmū' Syarh al-Muhadzdzab*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1997), 5:337–339.

³³ Masruri, “Implementasi Penggalan Zakat Profesi (Studi pada Payroll Zakat ASN Kabupaten Kendal),” *Ikhtiyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2024, 2, 2, 134–136.

³⁴ Ibn Qudāmah, *Al-Mughnī*, (Riyadh: Dār 'Ālam al-Kutub, 1997), 3:13–15.

³⁵ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh az-Zakah*, (Beirut: Mu'assasah ar-Risalah, 1999), 1:303–305.

7.140.498,- per bulan, maka nisab zakat profesi berdasarkan pendekatan ini sudah dikonversikan secara resmi oleh lembaga nasional.³⁶ Berdasarkan ukuran ini, maka kewajiban zakat profesi hanya berlaku bagi individu, termasuk aparatur sipil negara (ASN), yang memiliki penghasilan bersih tahunan setara atau melebihi nilai Rp 85.685.972 setelah dikurangi kebutuhan pokok, dengan kadar zakat sebesar 2,5 %.³⁷

Namun, sebagian ulama lain seperti Wahbah az-Zuhaili, Ahmad al-'Ashal, dan Abd al-Karim Zaydan mengemukakan pendekatan berbeda dengan mengqiyaskan zakat profesi kepada zakat pertanian.³⁸ Menurut mereka, penghasilan profesi merupakan hasil langsung dari usaha manusia, sehingga lebih tepat dianalogikan dengan hasil panen yang wajib dizakati saat diterima tanpa menunggu *haul* (satu tahun kepemilikan). Berdasarkan qiyas ini, *nisab* zakat profesi setara dengan 5 wasaq atau sekitar 653 kilogram gabah.³⁹ Dengan harga gabah pada 2025 berkisar Rp 6.500–Rp 6.760 per kilogram, nilai *nisab* zakat profesi menurut pendekatan pertanian hanya sekitar Rp 4,24–Rp 4,41 juta. Namun untuk kadar zakatnya, mereka tetap menyamakannya dengan kadar kadar emas, yakni 2,5%.⁴⁰

Dalam konteks penerapan sistem *payroll* bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), perbedaan pendekatan qiyās terhadap zakat profesi memiliki implikasi langsung terhadap validitas pemotongan zakat. Jika sistem *payroll* menggunakan pendekatan qiyās emas, maka kewajiban zakat hanya berlaku bagi ASN yang penghasilannya mencapai nisab tahunan senilai 85 gram emas setelah dikurangi kebutuhan pokok. Artinya, sistem pemotongan gaji otomatis tanpa verifikasi nisab berpotensi menyebabkan sebagian ASN yang belum mencapai batas tersebut tetap dikenai potongan zakat, padahal secara fiqh mereka belum wajib zakat. Sebaliknya, jika digunakan qiyās pertanian, maka zakat dapat dikeluarkan setiap kali menerima penghasilan tanpa menunggu haul, sehingga sistem *payroll* bulanan dapat diterima sebagai bentuk *taisīr* (kemudahan) dalam pembayaran zakat, dengan catatan tetap memperhatikan batas minimal penghasilan yang sepadan dengan nisab hasil panen (5 wasaq).⁴¹

Namun, dalam praktiknya, sebagian besar lembaga amil zakat di Indonesia—termasuk BAZNAS dan UPZ daerah—menerapkan sistem *payroll* tanpa membedakan antara ASN yang telah mencapai nisab dan yang belum. Hal ini menimbulkan persoalan *sharī'ah compliance*, karena zakat yang dipotong secara seragam dapat kehilangan sifat *ta'abbudiyah*-nya dan berubah menjadi sedekah administratif. Dengan demikian, penerapan sistem *payroll* perlu disertai mekanisme verifikasi nisab dan penetapan akad niat (*standing instruction*) dari muzakki agar sesuai dengan ketentuan fiqh zakat dan tidak menimbulkan ketidaksesuaian antara praktik administratif dan hukum syariah.⁴²

Pandangan dan Fatwa MUI tentang Zakat Penghasilan

Sebagai lembaga keagamaan yang memiliki otoritas nasional, Majelis Ulama Indonesia (MUI) berperan sebagai lembaga fatwa resmi yang diakui negara dalam penetapan hukum Islam di Indonesia.⁴³ Kedudukan MUI diakui secara kelembagaan melalui berbagai regulasi, antara lain

³⁶ Berdasarkan standar konversi yang digunakan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), nilai 85 gram emas murni tersebut pada tahun 2025 setara dengan Rp 85.685.972. Angka ini dihitung berdasarkan harga rata-rata logam emas internasional (LBMA) yang dikonversikan menggunakan kurs tengah Bank Indonesia. Dengan demikian, seseorang yang memiliki penghasilan tahunan setara atau melebihi jumlah tersebut diwajibkan menunaikan zakat profesi sebesar 2,5 persen dari penghasilan bersihnya. Lihat Keputusan Ketua BAZNAS Nomor 13 Tahun 2025 tentang Nilai Nisab Zakat Pendapatan dan Jasa Tahun 2025

³⁷ Isnawati Rais et al., 166.

³⁸ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, (Damaskus: Dār al-Fikr, 1989), 3:1773–1774.

³⁹ Abd al-Karim Zaydan, *al-Madkhal li Dirasat al-Syari'ah al-Islamiyyah*, (Beirut: Mu'assasah ar-Risalah, 1998), 242–243.

⁴⁰ Ahmad al-'Ashal, *Fiqh al-Zakah al-Muqāran*, (Kairo: Dār al-Salām, 2002), h. 112–113.

⁴¹ Wahbah az-Zuhaili, ..., 3:1776.

⁴² Mhd Ridwan, *Evaluasi Kebijakan Zakat Profesi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau* (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2025), 73–74.

⁴³ Siti Aisyah, "Peran MUI dalam Penetapan Fatwa Ekonomi Syariah di Indonesia," *Jurnal Hukum Islam Nusantara*, 2022, 5, 1, 44–46.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014, serta pengakuan fungsional dalam berbagai kebijakan pemerintah. Walaupun fatwa MUI tidak bersifat mengikat secara yuridis, ia memiliki kekuatan moral dan menjadi pedoman normatif utama bagi pemerintah, lembaga amal zakat, dan masyarakat Muslim Indonesia dalam pelaksanaan ibadah zakat, infak, dan sedekah. Oleh karena itu, fatwa MUI berfungsi sebagai jembatan antara norma syariah dan hukum positif, sehingga menjadi pijakan bagi kebijakan zakat di tingkat nasional maupun daerah.⁴⁴

Melalui Fatwa MUI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Zakat Penghasilan, Komisi Fatwa MUI menetapkan bahwa zakat penghasilan hukumnya wajib apabila penghasilan tersebut telah mencapai *nisab* dan dimiliki secara penuh (*al-milk al-tām*).⁴⁵ Fatwa ini mendefinisikan penghasilan sebagai setiap pendapatan yang diperoleh secara halal — baik melalui profesi, keahlian, jabatan, maupun kegiatan ekonomi lainnya — dalam bentuk gaji, honorarium, jasa, atau bentuk penghasilan lain yang sejenis. Dalam hal penentuan *nisab*, MUI menetapkan ukuran berdasarkan 85 gram emas murni, sebagaimana dianalogikan dari zakat emas dan perak, dengan kadar zakat sebesar 2,5 persen.

Dari sisi metodologi *istinbāt*, MUI menggunakan pendekatan *qiyas* (analogi) dan masalah mursalah sebagai landasan hukum. Secara *qiyāsī*, zakat penghasilan dianalogikan dengan zakat emas dan perak karena memiliki kesamaan dalam sifat kekayaan yang bertambah (*namā'*) dan bersifat produktif.⁴⁶ Sementara itu, dari segi waktu pembayarannya, MUI mengqiyaskan zakat penghasilan kepada zakat pertanian, karena keduanya merupakan hasil usaha manusia yang diperoleh secara periodik. Dengan demikian, MUI menerapkan apa yang disebut dengan *qiyas ganda* (*tarkīb*) — *nisab*-nya mengikuti zakat emas, sementara waktu pembayarannya mengikuti zakat pertanian. Pendekatan metodologis ini menunjukkan fleksibilitas hukum Islam dalam merespons perkembangan ekonomi modern yang tidak dikenal pada masa klasik.⁴⁷

Dari sudut pandang *fiqh* kontemporer, penetapan zakat penghasilan oleh MUI memperlihatkan adanya keselarasan dengan pandangan ulama modern seperti Yusuf al-Qaradawi, Wahbah al-Zuhaili, dan Abd al-Karim Zaydan, yang sama-sama mewajibkan zakat profesi apabila telah mencapai *nisab* dan dimiliki secara sempurna.⁴⁸ Namun, MUI mengambil posisi tengah di antara dua pandangan ekstrem: pertama, kelompok yang mewajibkan zakat profesi dengan *nisab* pertanian, dan kedua, kelompok yang menolak zakat profesi sebagai jenis zakat tersendiri.⁴⁹ MUI memadukan keduanya dengan cara mengakui eksistensi zakat profesi sebagai bagian dari zakat harta (*māl*), tetapi tetap mengikatnya pada prinsip-prinsip umum *fiqh* zakat yang telah mapan.⁵⁰

Lebih lanjut, Fatwa MUI memberikan fleksibilitas waktu pembayaran zakat penghasilan — dapat dilakukan setiap kali menerima penghasilan atau diakumulasi pada akhir tahun — untuk menyesuaikan dengan pola gaji modern dan kemudahan administrasi.⁵¹ Fleksibilitas ini mengandung nilai *taisīr* (kemudahan) dan *tatwīr* (pengembangan hukum) dalam *fiqh* zakat, tanpa menghilangkan aspek ibadahnya. Dengan pendekatan tersebut, MUI menegaskan bahwa zakat profesi bukan sekadar adaptasi sosial, melainkan bagian dari tanggung jawab keagamaan yang berakar kuat pada prinsip keadilan dan pemerataan ekonomi Islam.⁵²

⁴⁴ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 253. Lihat juga M. Cholil Nafis, "Peran MUI dalam Harmonisasi Fatwa dan Hukum Nasional," *Jurnal Asy-Syir'ah*, 2020, 54, 2, 112–114.

⁴⁵ Majelis Ulama Indonesia, *Fatwa MUI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Zakat Penghasilan*, (Jakarta: Komisi Fatwa MUI, 2003), h. 1.

⁴⁶ *Ibid.*, h. 2.

⁴⁷ *Ibid.*, h. 3.

⁴⁸ Yusuf al-Qaradawi, ..., 1:309.

⁴⁹ Wahbah al-Zuhaili, ..., 3:1778.

⁵⁰ M. Ali Hasan, *Zakat dan Infak: Salah Satu Instrumen Distribusi dalam Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 78.

⁵¹ Majelis Ulama Indonesia, *Fatwa MUI Nomor 3 Tahun 2003*, hlm. 4.

⁵² *Ibid.*, hlm. 5.

Secara praktis, fatwa ini menjadi dasar hukum bagi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan lembaga amil zakat daerah dalam menetapkan kebijakan pengumpulan zakat profesi, khususnya melalui sistem *payroll* bagi ASN dan karyawan lembaga pemerintah. Namun, dalam implementasinya, sebagian kebijakan daerah belum sepenuhnya mengikuti batas *nisab* dan ketentuan yang diatur dalam fatwa MUI, sehingga memunculkan persoalan kepatuhan syariah (*sharī'ah compliance*) dalam pelaksanaan zakat profesi. Dengan demikian, pemahaman terhadap isi dan metodologi Fatwa MUI menjadi penting agar pelaksanaan zakat penghasilan di Indonesia tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga sah secara fihiyyah dan konsisten dengan prinsip hukum Islam yang menjadi dasarnya.

Problem Kepatuhan Syariah dalam Implementasi Sistem Payroll

Dalam praktiknya, prinsip-prinsip zakat profesi yang dirumuskan Majelis Ulama Indonesia (MUI) sering kali mengalami penyederhanaan administratif dalam tataran implementasi di lapangan. Sebagian pemerintah daerah menerapkan sistem pemotongan gaji otomatis bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Muslim tanpa terlebih dahulu melakukan verifikasi apakah penghasilan masing-masing telah mencapai *nisab* zakat. Kebijakan ini umumnya berlandaskan pada peraturan kepala daerah atau peraturan daerah tentang zakat, seperti *Keputusan Wali Kota Palembang Nomor 276/KPTS/II/2017* dan *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017*, yang memberikan kewenangan kepada bendahara gaji atau Unit Pengumpul Zakat (UPZ) untuk melakukan pemotongan zakat profesi ASN.⁵³ Secara kelembagaan, model ini terbukti efektif dalam memperluas basis penghimpunan zakat, namun dari perspektif fiqh zakat, muncul persoalan penting terkait kepatuhan syariah (*sharī'ah compliance*) dan keabsahan zakat yang dipotong secara seragam.⁵⁴

Menurut prinsip fiqh zakat, kewajiban zakat hanya berlaku bagi orang yang telah mencapai *nisab* dan memiliki harta secara penuh (*al-milk al-tām*).⁵⁵ Artinya, zakat profesi tidak dapat diberlakukan secara kolektif terhadap seluruh ASN tanpa mempertimbangkan tingkat penghasilan bersih masing-masing individu. Fatwa DSN-MUI Nomor 8 Tahun 2011 dan Fatwa MUI Nomor 3 Tahun 2003 telah menegaskan bahwa *nisab* zakat penghasilan diukur berdasarkan nilai 85 gram emas murni, dan zakat sebesar 2,5 persen hanya diwajibkan bagi mereka yang memenuhi batas tersebut. Oleh karena itu, kebijakan pemotongan zakat secara seragam tanpa mekanisme verifikasi *nisab* berpotensi menyalahi prinsip dasar fiqh zakat, karena bisa menyebabkan zakat dipungut dari ASN yang secara syar'ī belum berkewajiban.

Dalam perspektif fiqh, tindakan tersebut menimbulkan dua kemungkinan status hukum. Pertama, bagi ASN yang telah mencapai *nisab*, potongan gaji dapat dianggap sebagai zakat wajib yang sah, selama disertai niat (*niyyah*) dan dilakukan dengan kesadaran. Kedua, bagi ASN yang belum mencapai *nisab*, potongan tersebut tidak memenuhi syarat zakat wajib dan lebih tepat dikategorikan sebagai shadaqah tathawwu'iyah (sedekah sukarela). Dengan demikian, sistem *payroll* tanpa verifikasi *nisab* berpotensi mencampuradukkan dua jenis ibadah yang berbeda secara hukum — zakat wajib dan sedekah sunnah — sehingga menimbulkan ketidakjelasan (*talāzul*) dalam pengelolaan dan penyalurannya.⁵⁶

Selain itu, problem kepatuhan syariah juga muncul dari sisi mekanisme niat dan kesadaran muzakki. Dalam sistem otomatis, potongan dilakukan oleh bendahara instansi tanpa pelafalan niat secara eksplisit dari ASN sebagai pembayar zakat. Walaupun sebagian daerah mensyaratkan penandatanganan formulir kesediaan (*standing instruction*), hal itu belum tentu merepresentasikan niat aktual yang menyertai pelaksanaan zakat. Menurut Yusuf al-Qaradawi, niat dapat dilakukan secara umum di awal akad dan berlaku terus selama pembayarannya dilakukan dengan kesadaran bahwa potongan tersebut adalah zakat wajib. Namun, apabila ASN melakukannya hanya karena

⁵³ *Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Zakat, dan Keputusan Wali Kota Palembang Nomor 276/KPTS/II/2017.*

⁵⁴ Masruri, "Implementasi Penggalan Zakat Profesi (Studi pada Payroll Zakat ASN Kabupaten Kendal)," *Ikhtiyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2024, 2, 2, 134–135.

⁵⁵ Ibn Qudāmah..., 3:13–15.

⁵⁶ Wahbah al-Zuhaili..., 3:1775.

kewajiban administratif, maka nilai ibadahnya berkurang bahkan dapat kehilangan makna syar'iyah.⁵⁷

Dengan demikian, problem utama dalam implementasi sistem *payroll zakat* tidak terletak pada aspek efektivitas administratif, tetapi pada ketepatan penerapan prinsip fiqh zakat dalam kebijakan publik. Pemotongan zakat tanpa verifikasi *nisab* dan tanpa memastikan adanya niat yang sah dari *muzakki* berpotensi menyebabkan zakat yang dibayarkan tidak memenuhi syarat keabsahan secara syariah. Persoalan ini menjadi penting untuk ditinjau lebih lanjut dari sisi kebijakan daerah, karena sebagian besar peraturan daerah tentang zakat di Indonesia belum secara eksplisit mengatur mekanisme verifikasi *nisab* dan kesadaran ibadah individu. Hal ini menegaskan perlunya harmonisasi antara regulasi administratif dan standar fiqh nasional, sebagaimana diatur dalam fatwa DSN-MUI, agar pengelolaan zakat profesi di daerah tidak hanya efisien, tetapi juga sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

Perspektif Kebijakan Daerah dan Praktik di Indonesia

Dalam konteks hukum positif Indonesia, kebijakan zakat daerah harus berjalan sejalan dengan kerangka hukum nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Zakat. Kedua regulasi tersebut menegaskan bahwa pengelolaan zakat harus berlandaskan prinsip syariah dan mengacu pada fatwa resmi Majelis Ulama Indonesia (MUI). Salah satu rujukan penting ialah Fatwa DSN-MUI Nomor 8 Tahun 2011 tentang Zakat Penghasilan, yang menetapkan bahwa zakat profesi wajib dikeluarkan sebesar 2,5 persen dari penghasilan bersih apabila telah mencapai *nisab* setara 85 gram emas, serta dapat dibayarkan setiap kali menerima penghasilan tanpa menunggu *haul*. Ketentuan ini menjadi acuan standar nasional bagi seluruh lembaga amil zakat, termasuk BAZNAS dan UPZ di tingkat daerah.

Dalam tataran implementasi, berbagai pemerintah daerah telah mengeluarkan peraturan daerah (perda) maupun peraturan kepala daerah untuk mengoptimalkan pengumpulan zakat profesi melalui mekanisme kelembagaan resmi. Beberapa di antaranya ialah Perda Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2017, Perda Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2018, Perda Kabupaten Dompu Nomor 6 Tahun 2019, serta Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2020 tentang optimalisasi zakat, infak, dan sedekah ASN. Peraturan-peraturan tersebut memberikan dasar hukum bagi BAZNAS daerah untuk mengoordinasikan pengumpulan zakat dan membentuk Unit Pengumpul Zakat (UPZ) di setiap instansi pemerintah. Meskipun demikian, sebagian besar regulasi daerah belum secara eksplisit mencantumkan batas *nisab* zakat penghasilan sebagaimana diatur dalam fatwa DSN-MUI, serta belum mengatur mekanisme verifikasi penghasilan bagi ASN yang menjadi objek zakat. Akibatnya, pelaksanaan zakat profesi di sejumlah daerah masih dilakukan secara seragam melalui sistem *payroll* tanpa memastikan apakah penghasilan setiap ASN telah mencapai *nisab*.

Beberapa daerah telah mencoba menyusun kebijakan yang lebih rinci dan menyesuaikan dengan prinsip syariah. Aceh, misalnya, melalui Qanun Nomor 10 Tahun 2018 tentang Baitul Mal, menetapkan *nisab* zakat penghasilan setara 94 gram emas serta memberikan opsi pembayaran zakat secara bulanan maupun tahunan. Nusa Tenggara Barat (NTB) menerapkan sistem yang mewajibkan setiap ASN menandatangani surat pernyataan kesediaan (*standing instruction*) sebagai bentuk niat zakat. Di sisi lain, Sulawesi Selatan mengatur zakat ASN melalui peraturan gubernur, namun beberapa penelitian menemukan bahwa pemotongan dilakukan tanpa verifikasi *nisab*, mirip dengan praktik yang pernah terjadi di lingkungan PLN Wilayah SULSELBAR. Adapun di Jawa Barat dan Kalimantan Selatan, sistem *payroll* berhasil meningkatkan penghimpunan dana zakat secara signifikan, tetapi belum seluruhnya memenuhi ketentuan syariah terkait kepemilikan sempurna (*al-milk al-tām*) dan *nisab* zakat.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan daerah berhasil memperluas basis penghimpunan zakat, secara normatif masih terdapat perbedaan dalam penerapan standar fiqh zakat penghasilan di berbagai wilayah. Ketidaksesuaian antara regulasi daerah, BAZNAS dan fatwa DSN-MUI dapat menimbulkan *disharmoni normatif*, di mana zakat yang dipotong secara otomatis tanpa

⁵⁷ Yusuf al-Qaradawi...., 1:342

verifikasi *nisab* berpotensi tidak sah sebagai zakat wajib. Oleh karena itu, diperlukan upaya harmonisasi antara peraturan daerah dan fatwa nasional serta BAZNAS agar pengelolaan zakat profesi tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Pemerintah daerah sebaiknya menambahkan klausul mengenai batas *nisab*, mekanisme verifikasi penghasilan, serta persetujuan *muzakki* secara tertulis untuk menjaga kesesuaian antara pelaksanaan kebijakan dan prinsip-prinsip syariah.

KESIMPULAN

Penerapan sistem *payroll* dalam pengumpulan zakat profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya merupakan kebijakan administratif yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan ketertiban pembayaran zakat melalui lembaga resmi seperti BAZNAS dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ). Secara kelembagaan, sistem ini berhasil memperluas partisipasi ASN dalam penghimpunan zakat dan memperkuat transparansi pengelolaan dana umat. Namun, dari perspektif hukum Islam, penerapan *payroll* secara seragam tanpa memperhatikan batas nisab masih menimbulkan persoalan keabsahan zakat secara fiqhiyyah.

Menurut ketentuan Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Zakat Penghasilan, nisab zakat profesi ditetapkan setara dengan 85 gram emas murni. BAZNAS memberikan konversi nominal sekitar Rp 85.685.972 per tahun atau Rp 7.140.498 per bulan. Zakat hanya diwajibkan bagi ASN yang penghasilan bersihnya mencapai atau melebihi batas tersebut setelah dikurangi kebutuhan pokok. Oleh karena itu, pemotongan zakat secara otomatis terhadap seluruh ASN tanpa verifikasi nisab tidak sejalan dengan prinsip fiqh zakat dan berpotensi menjadikan zakat yang dibayarkan tidak sah secara syar'ī, melainkan hanya bernilai sebagai *shadaqah tathawwu'iyah* (sedekah sukarela).

Dalam konteks kebijakan publik, diperlukan harmonisasi antara peraturan daerah (perda) yang mengatur pengumpulan zakat dengan fatwa MUI dan pedoman BAZNAS agar ketentuan nisab, kadar, serta tata cara pembayaran zakat profesi memiliki keseragaman norma. Banyak perda daerah belum secara eksplisit memuat angka nisab atau mekanisme verifikasi penghasilan, sehingga menimbulkan potensi ketidaksesuaian antara kebijakan administratif dan hukum Islam. Harmonisasi ini penting agar pelaksanaan zakat profesi ASN tidak hanya tertib secara regulatif, tetapi juga sah dan adil menurut prinsip fiqh zakat.

DAFTAR PUSTAKA

- al-'Ashal, A. (2002). *Fiqh al-Zakah al-Muqāran*. Kairo: Dār al-Salām.
- al-Mubarak, A. (2023). Peran negara dalam pengelolaan zakat: Kajian atas praktik Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin. *Jurnal Al-Manahij*, 17(1), 45–47.
- al-Nawawi, M. (1997). *Al-Majmū' Syarh al-Muhadzdzab* (Vol. 5). Beirut: Dār al-Fikr.
- al-Qaradawi, Y. (1999). *Fiqh az-Zakah* (Vol. 1). Beirut: Mu'assasah ar-Risalah.
- al-Zuhaili, W. (1989). *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*. Damaskus: Dār al-Fikr.
- Aisyah, S. (2022). Peran MUI dalam penetapan fatwa ekonomi syariah di Indonesia. *Jurnal Hukum Islam Nusantara*, 5(1), 44–46.
- Ali Hasan, M. (2011). *Zakat dan infak: Salah satu instrumen distribusi dalam Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Amirullah, A., et al. (2022). Implementasi zakat profesi melalui sistem payroll pada ASN Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Zakat dan Wakaf*, 9(3), 665.
- Andilah, N. A. (2021). Hukum metode payroll system dalam zakat profesi di BAZNAS Kabupaten Cirebon (Skripsi, UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon).
- Baitul Mal Aceh. (2025, Agustus 8). Halaman hitung zakat profesi. Diakses dari <https://baitulmal.acehprov.go.id>
- Ghofur, A. (2022). Pandangan ulama kontemporer tentang standarisasi zakat profesi. *Jurnal Hukum Islam*, 20(2), 188–189.
- Haerul Ihwan Mahdi. (2023). Sistem penerapan zakat profesi pada Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (Lazismu) Sulawesi Selatan (Tesis, UIN Alauddin Makassar).

- Ibn Qudāmah. (1997). *Al-Mughnī*. Riyadh: Dār ‘Ālam al-Kutub.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014.
- Isnawati, R., Halim, A., Dewi, N. M., Asmawi, & Bahtiar, A. (2020). Regulasi zakat bagi aparatur sipil negara di Indonesia. *Istinbāth: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 19(1), 165–166.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI). (2003). *Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Zakat Penghasilan*. Jakarta: Komisi Fatwa MUI.
- Majelis Ulama Indonesia (Dewan Syariah Nasional). (2011). *Fatwa DSN-MUI Nomor 8 Tahun 2011 tentang Amil Zakat*. Jakarta: MUI.
- Masruri. (2024). Implementasi penggalan zakat profesi (studi pada payroll zakat ASN Kabupaten Kendal). *Ikhtiyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 134–136.
- Mustaqim, D. A., Suharto, T., & Muamar, A. (2025). Digitizing professional zakat through payroll systems: A Maqashid Shariah-based approach to achieving the SDGs. *International Journal of Islamic Economics*, 7(1), 21–25.
- Pemerintah Kota Palembang. (2017). *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Zakat; dan Keputusan Wali Kota Palembang Nomor 276/KPTS/II/2017*.
- Pusat Kajian Strategis (BAZNAS). (2025). *Outlook Zakat Indonesia 2025*. Jakarta: PUSKAS BAZNAS.
- Rais, I., Halim, A., Dewi, N. M., Asmawi, & Bahtiar, A. (2020). Regulasi zakat bagi aparatur sipil negara di Indonesia. *Istinbāth: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 19(1), 165–166.
- Ridwan, M. (2025). *Evaluasi kebijakan zakat profesi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau)*.
- Rofiq, A., & Rahmawati, R. (2022). Implementasi zakat profesi di NTB. *Jurnal Hukum Islam*, 12(1), 57.
- Saprida. (2016). Zakat profesi menurut pandangan Yusuf al-Qaradhawi. *Economica Sharia: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1), 25–27.
- Taufiq, M. (2022). Zakat profesi perspektif fiqh klasik dan kontemporer. *Al-Hisab: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 134–136.
- Zuhri, M. (2023). *Analisis efisiensi dan efektivitas zakat online dan zakat payroll system terhadap peningkatan penerimaan dana zakat (Tesis, Universitas Sumatera Utara)*.