



Tinjauan Masalah Al-Mursalah dan 'Urf Perspektif Yusuf Al-Qaradawi terhadap Penghimpunan Zakat Profesi dengan Sistem Payroll:

(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Muara Bulian dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (PDK) Kabupaten Batang Hari)

Hanna Elwiddah¹, Hidayat², Hendra Kholid³

Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: hannaelwiddah@gmail.com, hidayat@iiq.ac.id, hendrakholid@iiq.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

This study is motivated by the polemic surrounding the implementation of a payroll system as a mechanism for collecting professional zakat in several regions and institutions, which has caused public confusion regarding its legal status. Therefore, this research aims to analyze the legitimacy of this system from the perspective of Yusuf al-Qaradāwī's thought, particularly through the approaches of *maṣlaḥah al-mursalah* and '*urf*. This study employs a qualitative method using a case study design combined with document analysis and an empirical approach. The findings indicate that the implementation of professional zakat collection through the payroll system at BSI KCP Muara Bulian and the Department of PDK of Batang Hari Regency is considered permissible and valid according to Yusuf al-Qaradāwī's perspective. From the standpoint of *maṣlaḥah al-mursalah*, the practice does not contradict *shar'ī* evidence and aligns with the principles of *maqāṣid al-sharī'ah*, particularly in safeguarding wealth, promoting social justice, and enhancing welfare, while also supporting efficiency in contemporary zakat practices. Meanwhile, based on the '*urf* approach, this practice fulfills the criteria of '*urf ṣaḥīḥ* as stipulated by Yusuf al-Qaradāwī.

Keywords: *maṣlaḥah al-mursalah*, '*urf*, Yusuf al-Qaradāwī, professional zakat, payroll system.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya polemik dalam penerapan sistem payroll sebagai mekanisme penghimpunan zakat profesi di beberapa daerah dan instansi, yang menimbulkan kebingungan di tengah masyarakat terkait status hukumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan penerapan sistem tersebut dari perspektif pemikiran Yusuf al-Qaradāwī, khususnya melalui pendekatan *maṣlaḥah al-mursalah* dan '*urf*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus yang dipadukan dengan studi dokumen serta pendekatan empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll di BSI KCP Muara Bulian dan Dinas PDK Kabupaten Batang Hari dinilai boleh dan sah menurut perspektif Yusuf al-Qaradāwī. Dari sudut pandang *maṣlaḥah al-mursalah*, praktik tersebut tidak bertentangan dengan dalil *syar'ī* serta sejalan dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*, terutama dalam aspek perlindungan harta, keadilan sosial, dan kesejahteraan, sekaligus mendukung efisiensi pelaksanaan zakat kontemporer. Sementara itu, berdasarkan pendekatan '*urf*,

praktik ini juga memenuhi kriteria sebagai 'urf ṣaḥīḥ karena sesuai dengan ketentuan yang dirumuskan oleh Yusuf al-Qaraḍāwī.

Kata kunci: *Maṣlaḥah Al-Mursalah, 'Urf, Yusuf Al-Qaraḍāwī, Zakat Profesi, Sistem Payroll.*

PENDAHULUAN

Dalam perspektif fikih Islam, harta yang wajib dizakati secara umum terbagi menjadi dua kategori. Pertama, jenis harta yang ketentuan zakatnya telah dijelaskan secara tegas dalam naṣ Al-Qur'an maupun hadis, sehingga para ulama sepakat mengenai kewajibannya. Jenis harta tersebut meliputi rikāz (harta temuan), hewan ternak, barang perdagangan, hasil pertanian dan perkebunan, emas, perak, zakat fitrah, serta hasil tambang. Kategori ini tidak menimbulkan perbedaan pendapat karena landasan hukumnya jelas dan telah disepakati dalam khazanah fikih klasik (Hasan, 2006, hlm. 27; al-Saman, 1979, hlm. 27). Kategori kedua adalah jenis harta yang masih diperselisihkan di kalangan ulama, seperti zakat profesi. Perbedaan pendapat ini muncul karena zakat profesi merupakan bentuk zakat kontemporer yang tidak dijelaskan secara rinci dalam naṣ, sehingga tidak memiliki ketentuan eksplisit sebagaimana jenis zakat klasik. Keterbatasan pembahasan mengenai zakat kontemporer semacam ini menyebabkan masyarakat awam sering mengalami kesulitan dalam memahami dasar hukum dan tata cara pelaksanaannya (Haroen, t.t., hlm. 65).

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, muncul berbagai sumber penghasilan baru yang tidak dikenal pada masa Rasulullah Saw. Kondisi ini membuat ketentuan zakat yang disebutkan dalam naṣ dan hadis belum sepenuhnya mencakup seluruh bentuk harta kontemporer. Karena penghasilan profesi termasuk bagian dari harta yang bernilai ekonomis, para ulama kemudian melakukan ijtihad untuk menetapkan hukum dan ketentuan zakat profesi agar tetap relevan dengan perkembangan sosial-ekonomi masyarakat modern (Hasan, 2006, hlm. 27; Haroen, t.t., hlm. 65). Dalam persoalan hukum zakat kontemporer, umat Islam dapat merujuk pada hasil ijtihad para ulama sebagai landasan penetapan hukum. Wahbah al-Zuhaylī menegaskan bahwa zakat bukan sekadar kewajiban ritual, melainkan juga amal sosial kemanusiaan yang memiliki sifat dinamis dan dapat berkembang mengikuti perubahan kondisi umat manusia serta perkembangan zaman (al-Zuhaylī, 1985, jil. 2, hlm. 753).

Pandangan tersebut selaras dengan realitas perkembangan pemikiran fikih modern, terutama ketika ulama Mesir, Yūsuf al-Qaraḍāwī, menulis karya monumentalnya *Fiqh al-Zakah* yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1969. Dalam karya itu, ia membahas konsep zakat penghasilan yang disebutnya sebagai *zakat kaṣb al-'amal wa al-miḥan al-ḥurrah*, yaitu zakat atas pendapatan dari pekerjaan maupun profesi bebas, sebagai respons terhadap dinamika ekonomi modern (Hafidhuddin, 2004). Di era kontemporer, muncul beragam jenis pekerjaan baru yang berpotensi menghasilkan pendapatan besar sehingga melahirkan persoalan fikih baru, khususnya terkait status zakat profesi. Hal ini menimbulkan pertanyaan di tengah masyarakat mengenai apakah zakat profesi termasuk bagian dari sistem zakat dalam Islam atau merupakan konsep baru. Perdebatan tersebut justru

berdampak positif karena mendorong kalangan pegawai, karyawan, dan profesional untuk menunaikan zakat, meskipun Al-Qur'an dan al-Sunnah tidak memberikan penjelasan eksplisit tentang ketentuan zakat profesi, dan para imam mazhab klasik seperti Abu Ḥanīfah, Mālik, al-Syāfi'ī, dan Aḥmad ibn Ḥanbal tidak membahasnya secara khusus dalam karya mereka (Hafidhuddin, 2004).

Meskipun demikian, secara substansial konsep zakat profesi memiliki akar historis dalam praktik zakat pada masa Rasulullah Saw, terutama jika dianalogikan dengan jenis zakat yang telah dikenal sebelumnya seperti zakat perdagangan, rikāz, hewan ternak, emas, dan perak. Analogi ini menunjukkan bahwa zakat profesi bukanlah konsep yang sepenuhnya baru, melainkan pengembangan hukum melalui ijtihad untuk menyesuaikan prinsip-prinsip zakat dengan realitas ekonomi modern (al-Zuhayli, 1985, jil. 2, hlm. 753; Hafidhuddin, 2004). Seiring perkembangan zaman, muncul berbagai jenis profesi yang semakin kompleks sehingga memunculkan perbedaan pandangan di kalangan ulama mengenai hukum zakat profesi, termasuk aspek nisab, kadar, dan haulnya. Perbedaan ini terjadi karena metode penetapan hukum yang digunakan para ulama tidak sama dalam proses istinbāt, sehingga melahirkan ragam kesimpulan hukum yang berbeda-beda (Riyadi, 2015).

Sebagian dalil yang dijadikan dasar oleh para ulama dalam menetapkan hukum zakat profesi bersifat mujmal (umum) dan memerlukan penjelasan rinci (tafṣīl). Selain itu, terdapat pula penggunaan lafal musytarak yang memiliki lebih dari satu makna, sehingga diperlukan penafsiran yang jelas untuk menegaskan apakah zakat profesi termasuk kewajiban syariat atau tidak. Kondisi metodologis ini turut memengaruhi keragaman pendapat fikih mengenai status zakat profesi (Riyadi, 2015). Perbedaan pandangan ulama terkait zakat profesi yang belum sepenuhnya mencapai kesepakatan kemudian memunculkan polemik baru di masyarakat, terutama ketika Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menggagas kebijakan optimalisasi penghimpunan zakat profesi. Wacana tersebut disampaikan langsung oleh Ketua BAZNAS sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat secara nasional (Putri, 2023).

Menurut Ketua BAZNAS Noor Achmad, mekanisme penghimpunan zakat profesi melalui sistem pemotongan gaji dirancang agar pengelolaan zakat dapat dilakukan secara tertib, transparan, dan akuntabel. Kebijakan ini dianggap penting karena selama ini masih ditemukan praktik penggunaan dana zakat yang tidak sesuai peruntukannya, sehingga diperlukan regulasi yang lebih jelas dan terstruktur (Putri, 2023). Atas dasar itu, BAZNAS mengusulkan kepada Presiden agar diterbitkan peraturan presiden yang secara khusus mengatur penghimpunan zakat profesi melalui sistem *payroll*. Usulan tersebut memperoleh tanggapan positif dari Presiden, yang menunjukkan adanya dukungan pemerintah terhadap penguatan sistem pengelolaan zakat nasional sebagai bagian dari tata kelola keuangan sosial keagamaan yang lebih baik (Putri, 2023; Riyadi, 2015).

Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Noor Achmad, menjelaskan bahwa penghimpunan zakat profesi melalui mekanisme pemotongan gaji bertujuan menciptakan sistem pengelolaan yang lebih tertata, transparan, dan akuntabel. Kebijakan ini dipandang sebagai langkah strategis agar distribusi dan pemanfaatan zakat dapat berjalan secara efektif serta terhindar dari penyalahgunaan dana yang

tidak sesuai dengan ketentuan syariat maupun regulasi (Juniardi, 2023). Ia juga menegaskan bahwa latar belakang usulan tersebut didorong oleh kenyataan bahwa selama ini masih ditemukan praktik penggunaan zakat untuk kepentingan yang tidak semestinya. Oleh karena itu, BAZNAS mengajukan usulan kepada Presiden agar diterbitkan peraturan presiden yang secara khusus mengatur mekanisme penghimpunan zakat profesi melalui sistem *payroll*. Wacana ini disebut telah memperoleh tanggapan positif dari Presiden sebagai bagian dari upaya penguatan tata kelola zakat nasional (Juniardi, 2023).

Meskipun regulasi tingkat nasional tersebut belum diterbitkan hingga saat ini, pada tingkat daerah sebenarnya telah banyak pemerintah daerah yang menetapkan peraturan daerah terkait penghimpunan zakat profesi dan telah menerapkannya. Namun demikian, praktik pemotongan gaji untuk pembayaran zakat masih menimbulkan polemik di kalangan masyarakat, terutama terkait aspek legalitas dan kesesuaiannya dengan regulasi yang berlaku (Juniardi, 2023). Salah satu contoh polemik terjadi di Kabupaten Lampung Barat, di mana penerapan perda mengenai zakat profesi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) mendapat sorotan dari berbagai pihak. Fraksi PKS Bersatu DPRD setempat menilai kebijakan tersebut tidak selaras dengan ketentuan hukum nasional, karena zakat profesi ASN telah diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2019. Menurut juru bicara fraksi tersebut, kebijakan pemerintah daerah dianggap belum sepenuhnya mencerminkan amanat regulasi yang telah ditetapkan secara nasional (Juniardi, 2023).

Sejumlah pakar menilai kebijakan pemotongan gaji ASN untuk zakat masih perlu dipertimbangkan secara matang. Ekonom Institute for Development of Economics and Finance (Indef), Abra Tallatov, berpendapat bahwa kebijakan tersebut tidak selalu diperlukan karena kondisi ekonomi setiap ASN berbeda. Menurutnya, tidak semua ASN memenuhi syarat sebagai muzakki, sebab meskipun memiliki gaji relatif besar, mereka bisa saja memiliki kewajiban finansial lain seperti cicilan rumah atau biaya pendidikan anak yang menyerap sebagian besar pendapatan, sehingga alokasi zakat lebih tepat disesuaikan dengan kemampuan dan waktu masing-masing individu (CNN Indonesia, 2023). Abra juga menekankan bahwa mekanisme pemotongan otomatis berpotensi mengabaikan kondisi riil keuangan individu, karena zakat idealnya ditunaikan setelah kebutuhan pokok terpenuhi. Ia menilai sebagian ASN mungkin lebih memilih menunaikan zakat secara mandiri sesuai situasi keuangan mereka, bukan melalui potongan tetap yang ditentukan sebelumnya. Selain itu, ia menyatakan ketidakjelasan waktu penarikan zakat ASN apabila kebijakan tersebut diberlakukan secara formal (CNN Indonesia, 2023).

Pandangan serupa disampaikan oleh Ketua Komisi Dakwah MUI yang menilai bahwa rencana menjadikan pemotongan gaji ASN sebagai peraturan presiden tidak mendesak. Ia mengingatkan bahwa dalam fikih terdapat tiga metode perhitungan zakat penghasilan: pertama, dihitung dari total gaji dan tunjangan; kedua, dari gaji dan tunjangan setelah dikurangi biaya operasional seperti transportasi dan konsumsi; dan ketiga, dari sisa gaji setelah dikurangi seluruh kebutuhan pokok diri dan keluarga. Dengan adanya variasi metode tersebut, tidak semua ASN otomatis wajib zakat, terutama jika nisab dihitung setelah kebutuhan

dasar terpenuhi, terlebih di tengah kondisi inflasi dan kenaikan harga kebutuhan hidup (NU Online, 2023). Lebih lanjut, tokoh yang juga menjabat sebagai Wakil Ketua Lembaga Bahtsul Masail PBNU tersebut menyoroti aspek keadilan sosial. Ia berpendapat bahwa apabila kewajiban zakat dibebankan khusus kepada ASN Muslim melalui mekanisme pemotongan gaji, maka mereka akan menanggung dua beban sekaligus, yaitu pajak dan zakat, sementara warga lain hanya menanggung pajak. Kondisi ini dinilai berpotensi menimbulkan ketimpangan perlakuan di antara warga negara. Oleh karena itu, perbedaan pandangan di kalangan pakar dan ulama ini menunjukkan pentingnya penelitian mendalam untuk menemukan pendapat yang paling relevan dan proporsional dalam konteks kebijakan zakat profesi (CNN Indonesia, 2023; NU Online, 2023).

Walaupun peraturan presiden mengenai penghimpunan zakat profesi belum diterbitkan, keberadaan peraturan daerah yang telah diberlakukan di sejumlah wilayah justru memunculkan persoalan baru, salah satunya terkait penyimpangan dalam pengelolaan dana zakat. Kasus yang mencuat terjadi di Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Riau, di mana seorang aparatur sipil negara berinisial M diduga menggelapkan dana zakat sebesar Rp1,1 miliar yang berasal dari potongan 2,5% gaji pegawai. Dana tersebut diketahui digunakan untuk kepentingan pribadi, dan Kepala Bappeda Riau, Syahrial Abdi, menyatakan bahwa setoran zakat dari instansi tersebut kepada BAZNAS Riau tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya dilaporkan (CNN Indonesia, 2023). Selain kasus tersebut, indikasi penyalahgunaan kewenangan juga ditemukan dalam pengelolaan dana zakat profesi di lingkungan Kementerian Agama pada tingkat provinsi hingga kabupaten/kota yang berada dalam pemantauan Polda Nusa Tenggara Barat. Temuan ini menunjukkan adanya potensi penyelewengan yang disebabkan oleh belum optimalnya sistem pengelolaan dan pengawasan dana zakat. Kepala Ombudsman RI Perwakilan NTB, Adhar Hakim, pada 1 November 2021 menyampaikan bahwa salah satu faktor kerentanan tersebut adalah belum terbentuknya Unit Pengumpul Zakat (UPZ) secara memadai di sejumlah wilayah (Ombudsman RI, 2023).

Meskipun sejumlah kasus negatif pernah terjadi di beberapa daerah yang menerapkan pemotongan gaji langsung atau sistem *payroll* untuk zakat, kebijakan tersebut tidak serta-merta dihentikan. Hal ini terlihat dari pernyataan Heru Susetyo, staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, yang menyebutkan bahwa hingga tahun 2018 telah terdapat sekitar 60 peraturan daerah maupun instruksi kepala daerah yang mengatur pengelolaan zakat. Fakta tersebut menunjukkan bahwa kebijakan penghimpunan zakat melalui regulasi pemerintah daerah tetap berkembang meskipun menghadapi kritik dan polemik (Susetyo, 2023). Salah satu daerah yang menerapkan kebijakan tersebut adalah Kabupaten Batang Hari. Pemerintah daerah setempat menetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah, yang merupakan bentuk implementasi lebih lanjut dari Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2016 tentang pengelolaan zakat, infak, dan sedekah. Regulasi ini dirancang sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan sistem penghimpunan dana keagamaan secara terstruktur dan terkoordinasi di lingkungan pemerintahan daerah (Perbup Batang Hari No. 72 Tahun 2017, 2023).

Sebagai regulasi yang menjadi pedoman bagi seluruh instansi pemerintah daerah, kebijakan tersebut juga diterapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari. Sejak diberlakukannya peraturan bupati tersebut, instansi ini melaksanakan mekanisme pemotongan gaji (*payroll*) untuk zakat profesi bagi pegawainya. Informasi ini diperoleh dari keterangan salah satu ASN di lingkungan dinas tersebut serta diperkuat oleh pernyataan Ketua BAZNAS Kabupaten Batang Hari dalam acara penyaluran zakat kepada para mustahik di Pondok Pesantren Zulhijjah, yang menyebutkan bahwa dana yang disalurkan berasal dari penghimpunan zakat ASN dan PPPK di wilayah Kabupaten Batang Hari (Data Penyaluran Zakat BAZNAS Batang Hari, 2023). Penerapan sistem *payroll* dalam penghimpunan zakat tidak hanya terbatas pada instansi pemerintah, tetapi juga dapat dilaksanakan oleh kementerian, BUMN, maupun perusahaan swasta. Hal ini sejalan dengan pernyataan pimpinan BAZNAS, Rizalul Kurniawan, yang mengungkapkan bahwa hingga tahun 2021 tercatat sekitar 20 instansi, baik dari kalangan kementerian maupun BUMN, telah mengimplementasikan mekanisme pembayaran zakat melalui pemotongan gaji secara langsung. Fakta ini menunjukkan adanya kecenderungan perluasan praktik penghimpunan zakat berbasis sistem administratif modern (Nafian, 2025).

Salah satu contoh implementasi tersebut dapat dilihat pada Bank Syariah Indonesia (BSI), yang sebagai bagian dari BUMN juga menerapkan sistem *payroll* zakat profesi. Dalam praktiknya, BSI dilaporkan telah menyalurkan zakat perusahaan dan karyawan dengan total mencapai Rp268 miliar melalui BAZNAS RI. Penyaluran ini mencerminkan potensi besar penghimpunan zakat apabila dilakukan melalui mekanisme terstruktur dan terintegrasi dengan sistem keuangan lembaga (Humas BAZNAS RI, 2025). Dalam menetapkan hukum zakat profesi, para ulama umumnya menggunakan metode *qiyās* (analogi), yaitu dengan membandingkannya dengan jenis zakat yang telah memiliki dasar hukum jelas, seperti zakat pertanian, emas, perak, maupun rikāz. Namun demikian, pendekatan *ijtihād* yang digunakan para ulama tidak seragam. Yūsuf al-Qaradāwī, misalnya, menggunakan pendekatan *ijtihād insyā'ī*, yakni merumuskan kesimpulan hukum baru terhadap persoalan yang belum memiliki ketentuan eksplisit dalam nash. Sementara itu, Didin Hafidhuddin menempuh pendekatan *ijtihād iṣṭilāhī*, yaitu upaya penetapan hukum syar'ī melalui kaidah umum demi kemaslahatan ketika kasus yang dihadapi belum dijelaskan secara langsung dalam teks sumber hukum (Riyadi, 2015; Jauhari, t.t., hlm. 8–9).

Selain para ulama kontemporer, Yūsuf al-Qaradāwī dikenal sebagai tokoh yang paling berpengaruh dalam mempopulerkan konsep zakat profesi. Ia mengkaji persoalan tersebut secara mendalam dalam karya monumentalnya *Fiqh al-Zakah*, yang merupakan disertasi akademiknya di Universitas al-Azhar. Karya tersebut menjadi salah satu rujukan utama dalam diskursus fikih zakat modern, khususnya terkait legitimasi dan konsep zakat penghasilan dalam konteks ekonomi kontemporer (Riyadi, 2015). Syekh Yūsuf Abdullah al-Qaradāwī (1926–2022) dikenal sebagai salah satu ulama berpengaruh yang berperan besar dalam menyebarkan pemikiran dan praktik Islam yang moderat. Ulama kelahiran Mesir tersebut memiliki keluasan wawasan keilmuan Islam yang menjadikannya rujukan

banyak kalangan dalam berbagai persoalan keagamaan. Keilmuan dan otoritas intelektualnya membuat beliau sering menjadi tempat bertanya bagi masyarakat luas dalam menjawab problematika fikih kontemporer (Rizqa, 2023).

Menurut Ishom Talimah dalam *Manhaj Fikih*, al-Qaraḍāwī merupakan akademisi Universitas al-Azhar Kairo yang tidak hanya mendalami bidang fikih, tetapi juga menguasai uṣūl fikih, ilmu Al-Qur'an, hadis, bahasa dan sastra Arab, serta disiplin humaniora lainnya. Keluasan keilmuan tersebut tercermin dari produktivitas intelektualnya yang melahirkan lebih dari 120 karya tulis dalam berbagai bidang keislaman, yang menunjukkan kapasitasnya sebagai ulama multidisipliner (Rizqa, 2023). Secara prinsipil, hukum Islam diturunkan untuk menghadirkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan bagi manusia. Namun, konsep kemaslahatan bersifat dinamis karena dipengaruhi oleh perubahan waktu, tempat, dan kondisi sosial, sehingga sesuatu yang dianggap maslahat pada satu masa belum tentu relevan pada masa lain. Oleh sebab itu, para ulama mayoritas berpendapat bahwa konsep *maṣlaḥah al-mursalah* dapat dijadikan dasar pertimbangan hukum dalam proses istinbāṭ selama tidak terdapat nash yang secara eksplisit mengaturnya, karena pendekatan ini memungkinkan hukum Islam tetap responsif terhadap perkembangan zaman (Mohammad, 2014).

Imam al-Ghazālī menjelaskan bahwa hakikat *maṣlaḥah* adalah upaya meraih manfaat sekaligus menolak kemudharatan demi menjaga tujuan-tujuan syariat. Ia menegaskan bahwa suatu kemaslahatan ialah perkara yang tidak terdapat dalil khusus yang secara tegas menyatakan penerimaan ataupun penolakannya. Dengan demikian, konsep maslahat dalam pandangan al-Ghazālī tidak berdiri atas pertimbangan subjektif manusia, melainkan harus berada dalam kerangka prinsip-prinsip syariat (al-Ghazālī, 1983, hlm. 286). Lebih lanjut, al-Ghazālī menekankan bahwa suatu kemaslahatan harus selaras dengan tujuan syara' meskipun terkadang bertentangan dengan keinginan manusia. Hal ini disebabkan manusia sering menilai sesuatu sebagai maslahat berdasarkan dorongan hawa nafsu, bukan berdasarkan pertimbangan syariat. Contohnya, masyarakat Arab pra-Islam dahulu menganggap tidak memberikan warisan kepada perempuan sebagai sesuatu yang bermanfaat menurut adat mereka, padahal praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan syariat sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai maslahat yang sah (Hidayatullah, 2018, hlm. 116).

Oleh karena itu, menurut al-Ghazālī, standar utama dalam menentukan kemaslahatan bukanlah keinginan manusia, melainkan kehendak dan tujuan syariat itu sendiri. Prinsip ini menegaskan bahwa hukum Islam berorientasi pada nilai-nilai ilahiah yang bersifat objektif, bukan sekadar pada persepsi manfaat yang bersifat relatif menurut manusia (Hidayatullah, 2018, hlm. 116). Di samping konsep maslahat, tradisi atau '*urf*' juga diakui sebagai salah satu metode ijtihad yang diterima oleh mayoritas ulama dari empat mazhab fikih. Ibnu Nujaim al-Hanafi menjelaskan bahwa adat kebiasaan memiliki peran penting dalam banyak persoalan fikih dan bahkan dapat menjadi dasar pertimbangan hukum. Ia menegaskan bahwa makna suatu lafaz dapat bergeser dari arti asalnya karena faktor penggunaan dan kebiasaan yang berlaku di masyarakat, sehingga keberadaan '*urf*' dapat memengaruhi penetapan hukum dalam praktik (Ibnu Nujaim, 1963, hlm. 93).

Dalam mazhab Mālikī, sebagaimana juga dalam mazhab Ḥanafī, adat kebiasaan dijadikan pertimbangan penting dalam proses penetapan hukum fikih. Sejumlah ulama dari mazhab ini bahkan menegaskan bahwa adat dan *‘urf* termasuk landasan utama syariat dalam merumuskan hukum-hukumnya. Ibnu al-‘Arabī al-Mālikī menegaskan bahwa *‘urf* dan adat merupakan salah satu prinsip dasar syariat yang menjadi sandaran bagi banyak ketentuan hukum Islam (al-‘Arabī, 2003, jilid 4, hlm. 288). Pandangan tersebut juga diperkuat oleh al-Imām al-Suyūṭī dari kalangan mazhab Syāfi‘ī yang menyatakan bahwa adat dan *‘urf* berfungsi sebagai rujukan dalam berbagai persoalan fikih yang jumlahnya sangat banyak. Hal ini menunjukkan bahwa tradisi yang berlaku di masyarakat tidak hanya dipandang sebagai fenomena sosial, tetapi juga memiliki posisi metodologis dalam penetapan hukum Islam selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat (as-Suyūṭī, 1403 H, hlm. 90).

Sejarah pemikiran fikih juga menunjukkan relevansi peran *‘urf* dalam dinamika hukum Islam. Ketika Imām al-Syāfi‘ī berpindah dari Irak ke Mesir, beliau merevisi sejumlah pendapat hukumnya karena mempertimbangkan perbedaan adat dan kondisi sosial di kedua wilayah tersebut. Perubahan ini menjadi bukti bahwa faktor kebiasaan masyarakat dapat memengaruhi formulasi hukum selama tetap berada dalam koridor metodologi ijtihad (Jauhari, t.t., hlm. 8–9). Sejalan dengan itu, Ibnu al-Qayyim menjelaskan bahwa perubahan fatwa sering terjadi karena perbedaan zaman, situasi, niat, dan kebiasaan masyarakat. Pandangan ini diperkuat oleh Ibn al-Najjār al-Ḥanbalī yang menegaskan bahwa adat termasuk dalil fikih, sebagaimana tercermin dalam kaidah *al-‘ādah muḥakkamah*, yaitu kebiasaan masyarakat dapat dijadikan pertimbangan hukum syariah. Prinsip tersebut menegaskan bahwa hukum Islam memiliki fleksibilitas metodologis dalam merespons realitas sosial yang terus berkembang (Jauhari, t.t., hlm. 8–9).

Dalam dinamika beragam pandangan ulama mengenai zakat profesi serta implementasi sistem *payroll* yang masih menimbulkan perdebatan di sejumlah wilayah, berbagai lembaga dan instansi—baik pemerintah, kementerian, BUMN, maupun swasta—mulai menerapkan mekanisme tersebut. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (PDK) Kabupaten Batang Hari bersama BSI KCP Muara Bulian termasuk institusi yang telah mengaplikasikan sistem *payroll* dalam penghimpunan zakat profesi, sebagaimana disampaikan oleh salah seorang pegawai yang bekerja di lembaga tersebut. Berdasarkan latar belakang persoalan tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Tinjauan Maṣlaḥah al-Mursalah dan ‘Urf Perspektif Yūsuf al-Qarāḍāwī terhadap Penghimpunan Zakat Profesi dengan Sistem Payroll: Studi Kasus BSI KCP Muara Bulian dan Dinas PDK Kabupaten Batang Hari.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*), karena bertujuan memahami secara mendalam praktik penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll serta menelaahnya dari perspektif maṣlaḥah al-mursalah dan *‘urf* menurut pemikiran Yusuf al-Qaradawi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna,

persepsi, serta pertimbangan normatif yang melatarbelakangi praktik tersebut dalam konteks sosial dan kelembagaan nyata (Creswell, 2014: 4). Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis mendalam terhadap suatu fenomena dalam konteks tertentu. Studi kasus dipandang relevan karena penelitian berpusat pada praktik penghimpunan zakat profesi di dua institusi, yakni Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari sebagai unit analisis utama. Metode studi kasus memungkinkan eksplorasi data secara detail dan komprehensif terhadap sistem, kebijakan, serta implementasi praktik yang diteliti (Yin, 2018: 15). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pegawai, pengelola zakat, serta pihak administrasi payroll pada kedua lembaga tersebut. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk melihat proses teknis pemotongan zakat profesi. Adapun data sekunder berasal dari dokumen kebijakan, regulasi zakat, laporan institusi, serta literatur fikih kontemporer yang membahas konsep masalah dan 'urf (Moleong, 2018: 157). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif terbatas, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti memperoleh data yang mendalam namun tetap sistematis sesuai fokus penelitian. Observasi dilakukan untuk menguatkan data faktual terkait praktik sistem payroll, sedangkan dokumentasi digunakan untuk menelaah regulasi, prosedur internal, dan arsip kebijakan yang berkaitan dengan penghimpunan zakat profesi (Sugiyono, 2022: 137). Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi analitis, dan selanjutnya ditarik kesimpulan berdasarkan pola temuan lapangan serta kerangka teori fikih kontemporer. Analisis ini juga menggunakan pendekatan normatif-filosofis untuk menilai kesesuaian praktik dengan prinsip masalah al-mursalah dan 'urf dalam pemikiran al-Qaradawi (Miles, Huberman & Saldaña, 2014: 12). Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, serta dokumen resmi untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, dilakukan pula member checking kepada informan guna memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan maksud responden. Teknik ini penting dalam penelitian kualitatif agar data yang dihasilkan memiliki validitas dan kredibilitas ilmiah (Lincoln & Guba, 1985: 301).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari merupakan bentuk inovasi kelembagaan yang bertujuan meningkatkan efektivitas pengelolaan zakat. Sistem ini tidak hanya mempermudah muzakki dalam menunaikan kewajiban zakat, tetapi juga menciptakan mekanisme yang lebih terstruktur, transparan, dan berkelanjutan dibandingkan metode penghimpunan konvensional. Temuan lapangan memperlihatkan bahwa penerapan sistem payroll dilandasi pertimbangan

administratif dan spiritual sekaligus. Dari sisi administratif, sistem ini meminimalkan kelalaian pembayaran zakat karena pemotongan dilakukan secara otomatis. Dari sisi religius, mekanisme tersebut dipandang membantu pegawai menjaga konsistensi ibadah maliyah tanpa harus menunggu kesadaran individual setiap periode pembayaran gaji.

Dalam perspektif fikih kontemporer, praktik ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan maṣlaḥah al-mursalah, yaitu pertimbangan kemaslahatan umum yang tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Pendekatan ini menegaskan bahwa inovasi sistem pengelolaan zakat diperbolehkan selama membawa manfaat nyata bagi umat, khususnya dalam meningkatkan penghimpunan dana zakat yang kemudian disalurkan kepada mustahik secara optimal. Selain itu, konsep 'urf atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat juga menjadi landasan analisis penting. Sistem payroll sebagai praktik administrasi modern telah menjadi kebiasaan umum dalam pengelolaan keuangan lembaga, sehingga penerapannya dalam penghimpunan zakat dapat dipandang sebagai adaptasi syariat terhadap realitas sosial. Dalam kerangka ini, tradisi administratif modern dapat diterima sebagai 'urf ṣaḥiḥ selama tidak bertentangan dengan prinsip dasar hukum Islam.

Pandangan ini selaras dengan pemikiran Yusuf al-Qaradawi yang menekankan fleksibilitas hukum Islam dalam merespons perkembangan zaman. Ia menegaskan bahwa instrumen kontemporer yang mempermudah pelaksanaan kewajiban syariat dapat diterima sebagai bagian dari ijtihad modern, khususnya dalam bidang muamalah dan pengelolaan ekonomi Islam. Oleh karena itu, sistem payroll dalam penghimpunan zakat profesi dapat diposisikan sebagai bentuk aktualisasi prinsip maṣlaḥah dalam konteks kelembagaan modern. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa praktik penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll bukan sekadar inovasi teknis, melainkan juga representasi integrasi antara nilai normatif syariat dan kebutuhan administratif kontemporer. Temuan ini menjadi landasan penting bagi pembahasan selanjutnya, khususnya dalam menilai legitimasi fikih, efektivitas implementasi, serta implikasi sosial dari penerapan sistem tersebut dalam perspektif maqāṣid al-syari'ah dan dinamika kelembagaan zakat modern.



Gambar. 1. Zakat profesi dalam system payroll

Hasil visual pada gambar tersebut menampilkan sebuah infografik berjudul “Faktor-Faktor Penunjang Sistem Payroll dalam Penghimpunan Zakat Profesi” yang secara konseptual merangkum empat elemen utama, yaitu efektivitas administratif, kemaslahatan sosial, adaptasi ‘urf, serta perspektif ijtihad Yûsuf al-Qaraḍāwī. Struktur diagram berbentuk lingkaran dengan pusat bertuliskan *payroll* menunjukkan bahwa sistem pemotongan gaji otomatis diposisikan sebagai inti mekanisme penghimpunan zakat profesi. Penyajian visual seperti ini menegaskan bahwa sistem payroll tidak hanya dipahami sebagai instrumen teknis, melainkan sebagai model integratif antara administrasi modern dan prinsip fikih kontemporer (Beik, 2015: 214). Pada sisi efektivitas administratif, gambar menekankan dua indikator utama yaitu pemotongan gaji otomatis serta transparansi dan akuntabilitas. Hal ini selaras dengan kajian manajemen zakat modern yang menyatakan bahwa digitalisasi dan otomatisasi pembayaran meningkatkan kepatuhan muzaki sekaligus meminimalkan kebocoran distribusi dana (Hafidhuddin, 2002: 98). Sistem payroll secara praktis juga menurunkan hambatan psikologis dalam pembayaran zakat karena kewajiban sudah terintegrasi dalam sistem penggajian, sehingga kepatuhan tidak lagi bergantung pada inisiatif individu semata (Ascarya, 2017: 67).

Aspek kemaslahatan sosial yang ditampilkan dalam gambar menyoroti peningkatan penghimpunan dana serta ketepatan penyaluran kepada mustahik. Secara teori maqāṣid al-syarī‘ah, kebijakan yang memperluas manfaat publik dan mengurangi potensi mudarat dapat dikategorikan sebagai realisasi maṣlaḥah. Oleh karena itu, sistem payroll dapat dipandang sebagai instrumen kebijakan yang mendukung distribusi kesejahteraan sosial melalui optimalisasi zakat profesi (al-Qaraḍāwī, 1999: 2/847). Dimensi adaptasi ‘urf pada infografik menegaskan bahwa kebiasaan administratif modern dapat diterima sebagai pertimbangan hukum selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Dalam kaidah fikih dinyatakan *al-‘ādah muḥakkamah* (adat dapat menjadi pertimbangan hukum), yang berarti praktik sosial yang telah menjadi kebiasaan dapat dijadikan dasar penetapan hukum selama membawa kemaslahatan (Zarqa, 1998: 252). Dengan demikian, sistem payroll sebagai praktik administratif kontemporer dapat dipandang sebagai bentuk ‘urf ṣaḥīḥ yang relevan dalam konteks pengelolaan zakat modern.

Terakhir, perspektif ijtihad Yûsuf al-Qaraḍāwī yang ditampilkan dalam gambar menegaskan penggunaan pendekatan ijtihād insyā’ī dan prinsip maṣlaḥah dalam merespons persoalan baru, termasuk zakat profesi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa hukum Islam memiliki fleksibilitas metodologis untuk menjawab perkembangan sistem ekonomi modern tanpa meninggalkan prinsip dasarnya (Riyadi, 2015: 45). Dengan demikian, keseluruhan visual tidak sekadar ilustrasi, melainkan representasi konseptual bahwa penerapan payroll dalam penghimpunan zakat profesi merupakan hasil sinergi antara efisiensi administrasi, kebutuhan sosial, legitimasi adat, dan metodologi ijtihad kontemporer. Dari penjelasan tersebut maka dapat di jelaskan dalam beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

Landasan Teoretis Maṣlaḥah al-Mursalah dan 'Urf dalam Epistemologi Ijtihad Yusuf al-Qaradawi

Hasil kajian teoretis menunjukkan bahwa konsep *maṣlaḥah al-mursalah* dan *'urf* merupakan dua instrumen penting dalam epistemologi ijtihad kontemporer, khususnya dalam kerangka pemikiran Yusuf al-Qaradawi. Kedua konsep ini berfungsi sebagai pendekatan metodologis untuk menjembatani teks normatif dengan realitas sosial yang dinamis. Dalam perspektif usul fikih modern, al-Qaradawi menempatkan maslahat sebagai prinsip dasar yang memastikan hukum Islam tetap relevan sepanjang perubahan zaman tanpa kehilangan legitimasi syar'i (al-Qaradawi, 1999). Secara konseptual, *maṣlaḥah al-mursalah* dipahami sebagai kemaslahatan yang tidak disebutkan secara eksplisit dalam nash, tetapi selaras dengan tujuan umum syariat. Definisi ini sejalan dengan formulasi klasik ulama usul seperti al-Ghazali yang menegaskan bahwa maslahat adalah segala sesuatu yang menjaga tujuan syariat, yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (al-Ghazali, 1983). Dengan demikian, maslahat bukan sekadar pertimbangan rasional, melainkan indikator substansial bagi validitas hukum.

Dalam kerangka metodologis al-Qaradawi, maslahat tidak diposisikan sebagai dalil bebas, melainkan sebagai instrumen interpretatif yang harus tetap berada dalam koridor *maqāṣid al-syarī'ah*. Pendekatan ini menunjukkan sintesis antara tradisi klasik dan kebutuhan kontemporer, di mana hukum Islam dipahami sebagai sistem nilai yang berorientasi pada kemanfaatan universal, bukan sekadar legalisme tekstual (al-Qaradawi, 2001). Sementara itu, konsep *'urf* dipandang sebagai realitas sosial yang dapat dijadikan pertimbangan hukum selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Para ulama klasik seperti Ibn Qayyim al-Jawziyyah menegaskan bahwa perubahan fatwa dapat terjadi karena perubahan waktu, tempat, kondisi, dan adat kebiasaan masyarakat, yang menunjukkan fleksibilitas hukum Islam dalam menghadapi dinamika kehidupan (Ibn Qayyim, 1991).

Dalam tradisi usul fikih, legitimasi *'urf* sebagai dalil didukung oleh banyak ulama lintas mazhab. Wahbah az-Zuhaili menjelaskan bahwa adat yang berlaku luas dan tidak bertentangan dengan nash dapat dijadikan dasar penetapan hukum, karena syariat pada hakikatnya turun untuk manusia dengan mempertimbangkan realitas kehidupan mereka (az-Zuhaili, 1986). Hal ini menunjukkan bahwa adat bukan sekadar praktik sosial, tetapi juga sumber pertimbangan normatif. Epistemologi ijtihad al-Qaradawi memadukan kedua konsep tersebut melalui pendekatan kontekstual yang menekankan keseimbangan antara teks dan realitas. Ia menolak pendekatan literalistik yang mengabaikan maslahat serta menolak pula relativisme hukum yang mengesampingkan nash. Posisi moderat ini menempatkan ijtihad sebagai proses intelektual yang berorientasi pada kemaslahatan umat dalam kerangka prinsip syariat (al-Qaradawi, 1995).

Relevansi pendekatan ini tampak jelas dalam isu-isu ekonomi modern, termasuk zakat profesi dan sistem keuangan kontemporer. Studi Hendra Khalid menunjukkan bahwa baik al-Qaradawi maupun Wahbah az-Zuhaili menggunakan prinsip maslahat dan pertimbangan realitas ekonomi dalam menentukan hukum terkait kepemilikan dan hasil investasi saham syariah, terutama ketika terjadi

perubahan status syariah suatu instrumen (Khalid, 2023). Analisis tersebut mengindikasikan bahwa ijtihad kontemporer tidak dapat dilepaskan dari pertimbangan kontekstual. Maslahat berfungsi sebagai parameter normatif, sedangkan 'urf menjadi indikator empiris yang membantu ulama memahami realitas. Dengan demikian, keduanya saling melengkapi dalam proses istinbāt hukum, bukan berdiri sebagai dalil yang terpisah (az-Zuhaili, 1986).

Lebih lanjut, dalam perspektif maqāṣid, maslahat memiliki fungsi teleologis, yaitu mengarahkan hukum kepada tujuan akhir syariat. Al-Shatibi menegaskan bahwa seluruh ketentuan syariat bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia, sehingga setiap ijtihad yang mengabaikan dimensi maslahat berpotensi menyimpang dari ruh hukum Islam (al-Shatibi, 1997). Prinsip ini menjadi fondasi teoretis bagi pendekatan al-Qaradawi. Dengan demikian, landasan teoretis *maṣlaḥah al-mursalah* dan 'urf dalam epistemologi ijtihad Yusuf al-Qaradawi menunjukkan paradigma hukum Islam yang integratif, adaptif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Paradigma ini menegaskan bahwa fleksibilitas hukum bukanlah bentuk kompromi terhadap prinsip syariat, melainkan manifestasi dari kedalaman metodologi usul fikih yang memungkinkan Islam tetap relevan dalam menjawab problematika kontemporer (Khalid, 2023).

Konstruksi Sistem Payroll dalam Penghimpunan Zakat Profesi

Sistem payroll dalam penghimpunan zakat profesi dapat dipahami sebagai mekanisme pemotongan pendapatan secara otomatis oleh lembaga kepada pegawai Muslim yang telah memenuhi kriteria wajib zakat. Dalam perspektif konseptual, sistem ini merupakan instrumen administratif modern yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas pengumpulan zakat melalui integrasi antara sistem penggajian institusi dan lembaga pengelola zakat. Dalam kajian ekonomi Islam kontemporer, model tersebut dipandang sebagai inovasi kelembagaan yang merepresentasikan adaptasi manajemen zakat terhadap perkembangan teknologi dan sistem keuangan modern (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Hafidhuddin, 2002: 89). Penelitian empiris mengenai penerapan payroll zakat di lingkungan perusahaan menunjukkan bahwa kebijakan pemotongan zakat secara kolektif umumnya berasal dari keputusan strategis pimpinan lembaga sebagai bentuk komitmen tanggung jawab sosial institusi. Studi kasus pada perusahaan sektor energi nasional memperlihatkan bahwa kebijakan tersebut ditetapkan melalui instruksi manajemen puncak dan pelaksanaannya dilakukan secara terstruktur melalui lembaga amil zakat internal perusahaan (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Beik, 2016: 143).

Dari sisi regulatif, sistem payroll zakat beroperasi dalam kerangka hukum nasional yang mengatur pengelolaan zakat dan tata kelola keuangan syariah. Kerangka hukum ini memberikan legitimasi terhadap praktik pemotongan zakat oleh institusi sepanjang memenuhi prinsip sukarela, transparansi, serta kesesuaian dengan ketentuan nisab dan haul. Dengan demikian, dimensi regulasi menjadi faktor fundamental yang menentukan validitas hukum sekaligus penerimaan sosial terhadap praktik tersebut (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Republik Indonesia, 2011: 5). Pada aspek administratif, sistem payroll memungkinkan pengelolaan pencatatan zakat yang jauh lebih sistematis dibandingkan metode manual. Integrasi

data kepegawaian, penghasilan, serta distribusi zakat menghasilkan dokumentasi yang terstruktur dan mudah diaudit. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan akuntabilitas pengelolaan dana zakat karena setiap transaksi tercatat secara digital dan dapat diverifikasi apabila diperlukan dalam proses evaluasi maupun audit kelembagaan (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Mardiasmo, 2018: 76).

Dimensi tata kelola kelembagaan juga merupakan unsur krusial dalam konstruksi sistem payroll zakat. Implementasinya menuntut koordinasi antara institusi pemberi kerja, lembaga amal zakat, serta mekanisme pengawasan internal. Tanpa koordinasi struktural tersebut, potensi kesalahan distribusi, keterlambatan penyaluran, atau ketidaksesuaian data dapat terjadi. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan menjadi syarat penting bagi keberhasilan pengelolaan zakat berbasis payroll (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Qardawi, 1999: 512). Aspek akuntabilitas distribusi zakat menjadi indikator utama yang menentukan legitimasi moral sistem ini di mata pegawai. Transparansi laporan penyaluran dana kepada mustahiq terbukti meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pengelola zakat. Praktik kelembagaan menunjukkan bahwa institusi yang menyajikan laporan distribusi secara periodik cenderung memperoleh partisipasi muzaki yang lebih tinggi dibandingkan lembaga yang tidak menyediakan informasi penyaluran secara terbuka (Setiawan & Hidayatullah, 2024; BAZNAS, 2022: 34).

Selain faktor struktural, tingkat penerimaan pegawai terhadap sistem payroll zakat merupakan variabel sosiologis yang signifikan. Sebagian pegawai menilai sistem ini memudahkan pelaksanaan kewajiban zakat karena proses perhitungan dan pembayaran dilakukan secara otomatis. Namun demikian, sebagian lainnya memandang mekanisme pemotongan langsung berpotensi menimbulkan persepsi keterpaksaan apabila tidak disertai sosialisasi yang memadai. Variasi respons tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi payroll sangat dipengaruhi faktor psikologis dan budaya organisasi (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Azra, 2019: 221). Dalam perspektif fikih muamalah, sistem payroll dapat dianalisis sebagai bentuk akad wakalah atau pendelegasian wewenang dalam pembayaran zakat. Pegawai pada hakikatnya memberikan kuasa kepada institusi untuk menyalurkan zakatnya kepada lembaga amal. Selama terdapat persetujuan yang jelas dan akad yang transparan, mekanisme ini dapat dikategorikan sah secara syar'i karena memenuhi unsur kerelaan, kejelasan objek, serta tujuan penyaluran yang sesuai dengan ketentuan syariat (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Zuhaili, 1985: 866).

Dalam kerangka maqāsid al-syarī'ah, payroll zakat dapat dipahami sebagai instrumen yang mendukung realisasi tujuan syariat, khususnya dalam aspek distribusi kekayaan dan pengurangan kesenjangan sosial. Sistem ini berpotensi meningkatkan jumlah penghimpunan zakat secara signifikan karena mengorganisasi kontribusi muzaki secara kolektif dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, payroll zakat tidak hanya memiliki fungsi administratif, tetapi juga nilai strategis dalam pembangunan kesejahteraan sosial berbasis prinsip keadilan distributif Islam (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Chapra, 2000: 112). Secara keseluruhan, konstruksi sistem payroll dalam penghimpunan zakat profesi menunjukkan bahwa modernisasi tata kelola zakat merupakan kebutuhan yang tidak terelakkan dalam

menghadapi kompleksitas ekonomi kontemporer. Integrasi antara regulasi, manajemen kelembagaan, transparansi distribusi, dan penerimaan sosial membentuk empat pilar utama keberhasilan implementasinya. Oleh karena itu, analisis terhadap sistem payroll harus dilakukan secara multidimensional dengan mempertimbangkan aspek yuridis, administratif, ekonomi, dan sosiologis agar diperoleh pemahaman komprehensif mengenai efektivitasnya dalam praktik kelembagaan modern (Setiawan & Hidayatullah, 2024; Kahf, 1999: 57).

Analisis Normatif-Empiris terhadap Legitimasi Payroll Zakat Profesi Berdasarkan Prinsip Maslahat dan 'Urf

Kajian normatif-empiris terhadap legitimasi sistem payroll dalam penghimpunan zakat profesi menuntut analisis integratif antara dalil syariah dan realitas sosial kelembagaan. Secara normatif, zakat merupakan kewajiban ibadah maliyah yang memiliki dimensi teologis sekaligus sosial, sehingga mekanisme penarikannya dapat mengalami perkembangan sepanjang tetap menjaga tujuan syariat. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa hukum Islam bersifat dinamis dalam ranah muamalah selama tidak bertentangan dengan prinsip dasar nash dan maqasid syariah (Rofiq, 2004: 112). Dalam perspektif maslahat, sistem payroll dipandang sebagai inovasi administratif yang berfungsi memudahkan muzakki menunaikan kewajiban zakat secara konsisten. Kemudahan (taysir) merupakan salah satu indikator kemaslahatan karena syariat tidak diturunkan untuk menimbulkan kesulitan, melainkan untuk menjaga kemanfaatan umat. Oleh sebab itu, instrumen pemotongan otomatis gaji dapat dikategorikan sebagai sarana teknis yang mendukung realisasi tujuan zakat, yakni pemerataan kesejahteraan sosial (Hafidhuddin, 2002: 45).

Secara empiris, praktik payroll zakat menunjukkan peningkatan tingkat kepatuhan pembayaran dibanding metode manual. Fenomena ini menegaskan bahwa faktor sistem dan kelembagaan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keagamaan ekonomi. Studi ekonomi Islam di Indonesia menunjukkan bahwa pengelolaan zakat yang terstruktur dan berbasis institusi mampu meningkatkan penghimpunan dana secara signifikan karena memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi muzakki (Huda et al., 2015: 89). Konsep 'urf sebagai pertimbangan hukum juga memperkuat legitimasi praktik payroll zakat. Dalam ushul fikih, adat kebiasaan yang berlaku luas dan tidak bertentangan dengan syariat dapat dijadikan dasar penetapan hukum. Transformasi sistem pembayaran dari manual ke digital telah menjadi kebiasaan modern dalam transaksi keuangan, sehingga penggunaan mekanisme pemotongan gaji otomatis dapat dikategorikan sebagai 'urf shahih yang diakui validitasnya (Dahlan, 1996: 1876).

Integrasi antara prinsip maslahat dan 'urf menunjukkan bahwa legitimasi payroll zakat tidak hanya bersifat tekstual, tetapi juga rasional-kontekstual. Sistem tersebut tidak mengubah substansi zakat sebagai kewajiban individual, melainkan hanya memodifikasi metode penyalurannya. Dalam kerangka maqasid syariah, inovasi administratif seperti ini dipandang sah karena mendukung perlindungan harta (hifz al-mal) dan kesejahteraan sosial (Sahroni & Karim, 2015: 134). Pendekatan normatif juga menegaskan bahwa pengelolaan zakat secara kolektif melalui

lembaga resmi lebih dianjurkan daripada penyaluran individual, sebab lembaga memiliki kapasitas distribusi yang lebih adil dan terukur. Sistem payroll memperkuat fungsi kelembagaan tersebut dengan memastikan aliran dana stabil dan terdata. Hal ini sejalan dengan prinsip tata kelola zakat modern yang menekankan transparansi dan akuntabilitas sebagai syarat kepercayaan publik (Beik, 2010: 215).

Dari sisi empiris kelembagaan, praktik payroll pada instansi pemerintah maupun korporasi menunjukkan adanya internalisasi nilai religius dalam budaya organisasi. Ketika zakat dipotong langsung dari gaji, kewajiban ibadah menjadi bagian dari sistem kerja formal. Fenomena ini menunjukkan bahwa regulasi administratif dapat berfungsi sebagai instrumen pembinaan spiritual kolektif, bukan sekadar mekanisme teknis finansial (Antonio, 2001: 223). Legitimasi normatif payroll zakat juga diperkuat oleh pendekatan tafsir kontekstual terhadap ayat-ayat zakat. Penafsiran yang mempertimbangkan situasi sosial modern menegaskan bahwa perintah zakat bersifat prinsipil, sedangkan metode pengumpulannya fleksibel sesuai kebutuhan zaman. Pendekatan kontekstual ini menegaskan bahwa inovasi sistem tidak menyalahi syariat selama tujuan moralnya tetap terjaga (Shihab, 2007: 324).

Data nasional pengelolaan zakat menunjukkan bahwa digitalisasi dan otomatisasi pembayaran, termasuk payroll, berkontribusi pada peningkatan signifikan penghimpunan dana zakat di Indonesia. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa inovasi sistem dapat memperkuat efektivitas implementasi kewajiban agama dalam skala sosial. Dengan demikian, legitimasi payroll tidak hanya argumentatif secara fikih, tetapi juga terverifikasi melalui bukti statistik kelembagaan (BAZNAS, 2023: 56). Berdasarkan analisis normatif-empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem payroll zakat profesi memiliki legitimasi kuat dalam perspektif maslahat dan 'urf. Ia memenuhi kriteria syar'i karena tidak bertentangan dengan nash, mendukung tujuan syariat, sesuai dengan kebiasaan modern, serta terbukti efektif secara praktik. Oleh sebab itu, payroll zakat dapat diposisikan sebagai bentuk ijtihad institusional kontemporer dalam pengembangan tata kelola zakat yang adaptif dan berorientasi kemaslahatan umat (Hafidhuddin & Beik, 2013: 178).

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll memiliki legitimasi yang kuat baik secara normatif maupun empiris ketika ditinjau melalui perspektif *masalah al-mursalah* dan 'urf sebagaimana dikembangkan dalam pemikiran Yusuf Al-Qaradawi. Dari sisi normatif, mekanisme pemotongan gaji otomatis tidak bertentangan dengan prinsip syariah karena tidak mengubah substansi kewajiban zakat, melainkan hanya mengadaptasi metode teknis pengumpulannya agar lebih efektif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern. Prinsip *masalah* menegaskan bahwa kebijakan yang mempermudah pelaksanaan ibadah serta meningkatkan manfaat sosial termasuk kategori kebijakan yang dianjurkan dalam hukum Islam. Secara empiris, implementasi sistem payroll pada lembaga keuangan syariah dan instansi

pemerintah yang menjadi objek studi memperlihatkan tingkat kepatuhan muzakki yang lebih stabil, transparansi administrasi yang lebih baik, serta distribusi dana yang lebih terukur. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi kelembagaan dapat memperkuat fungsi sosial zakat sebagai instrumen kesejahteraan umat. Praktik tersebut sekaligus mencerminkan penerapan prinsip *'urf shahih*, karena penggunaan sistem pembayaran otomatis telah menjadi kebiasaan umum dalam sistem keuangan modern dan tidak bertentangan dengan nilai syariah. Temuan penelitian juga menegaskan bahwa legitimasi payroll zakat tidak hanya didasarkan pada argumentasi teoritis, tetapi diperkuat oleh realitas praktik yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan penerimaan positif dari pegawai. Integrasi antara landasan fikih, kemaslahatan sosial, dan realitas administratif modern membuktikan bahwa sistem ini merupakan bentuk ijtihad institusional kontemporer yang relevan dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, penghimpunan zakat profesi melalui sistem payroll dapat dipandang sebagai model pengelolaan zakat yang sah, adaptif, dan strategis dalam memperluas dampak sosial ekonomi zakat di masyarakat. Penulis menyampaikan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dosen Pembimbing dan segenap civitas akademik pascasarjana institut ilmu Al-Qur'an Jakarta dan terlebih kepada diri sendiri atas komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aflah, N., & Fahrullah, A. (2018). Implementasi zakat profesi dalam perspektif fiqh kontemporer. *Jurnal Al-Ahkam*, 28(2), 215–236.
- Al-Ghazali. (1983). *Al-mustashfa min 'ilm al-usul*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Shatibi. (1997). *Al-muwafaqat fi usul al-shariah*. Dar al-Ma'rifah.
- Al-Suyuti. (1403 H). *Al-ashbah wa al-naza'ir*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Zarqa, M. A. (1998). *Sharh al-qawa'id al-fiqhiyyah*. Dar al-Qalam.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Gema Insani.
- Azra, A. (2019). *Islam nusantara: Jaringan global dan lokal*. Mizan.
- Beik, I. S. (2015). *Ekonomi Islam dan pembangunan*. Rajawali Press.
- Chapra, M. U. (2000). *The future of economics: An Islamic perspective*. Islamic Foundation.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hafidhuddin, D. (2002). *Zakat dalam perekonomian modern*. Gema Insani.
- Hidayat, R., Setiawan, E., & Hidayatullah, S. (2024). *Analisis hukum pembayaran zakat profesi dengan sistem payroll di PT PLN Jakarta*.
- Huda, N., Anggraini, D., Rini, N., Hudori, K., & Mardoni, Y. (2015). Zakat dan pertumbuhan ekonomi: Studi empiris Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(2), 89–105.
- Ibn Nujaym. (1963). *Al-ashbah wa al-naza'ir*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Ibn Qayyim al-Jawziyyah. (1991). *I'lam al-muwaqqi'in*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Irfan Syauqi Beik. (2010). Peran zakat dalam pembangunan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. *Jurnal Ekonomi Islam Al-Infaq*, 1(1), 1–25.

- Kahf, M. (1999). *The performance of the institution of zakah in theory and practice*. Islamic Research and Training Institute.
- Khalid, H. (2023). *Analisis pandangan Wahbah Az-Zuhaili dan Yusuf al-Qaradawi terhadap hukum kepemilikan dan hasil investasi saham syariah ketika keluar dari daftar efek syariah (DES)*.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan* (Edisi revisi). Andi.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Qardawi, Y. (1999). *Fiqh al-zakah*. Muassasah al-Risalah.
- Riyadi. (2015). Zakat profesi dalam perspektif fiqh kontemporer. *Jurnal Hukum Islam*, 13(1), 45–62.
- Setiawan, E., & Hidayatullah, S. (2024). Pembayaran zakat profesi melalui sistem payroll dalam perspektif hukum Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 14(1), 55–72.
- Shihab, M. Q. (2007). *Wawasan Al-Qur'an*. Mizan.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zuhaili, W. (1985). *Al-fiqh al-islami wa adillatuhu*. Dar al-Fikr.
- Zuhaili, W. (1986). *Usul al-fiqh al-islami*. Dar al-Fikr.