

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

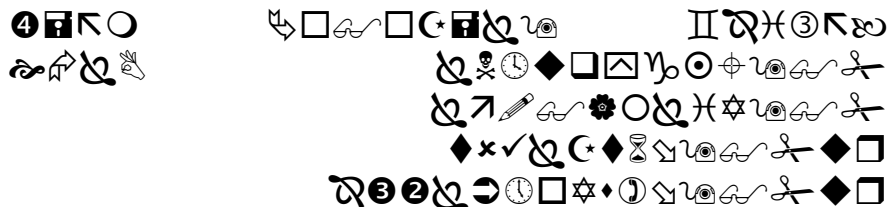
**2.1. Modal Kerja**

**2.1.1. Pengertian Modal Kerja**

Modal kerja yaitu pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan (a) peningkatan produksi, baik secara kuantitatif, yaitu jumlah hasil produksi, maupun secara kualitatif, yaitu peningkatan kualitas atau mutu hasil produksi, dan (b) untuk keperluan perdagangan atau peningkatan *utility of place* dari suatu barang.<sup>6</sup>

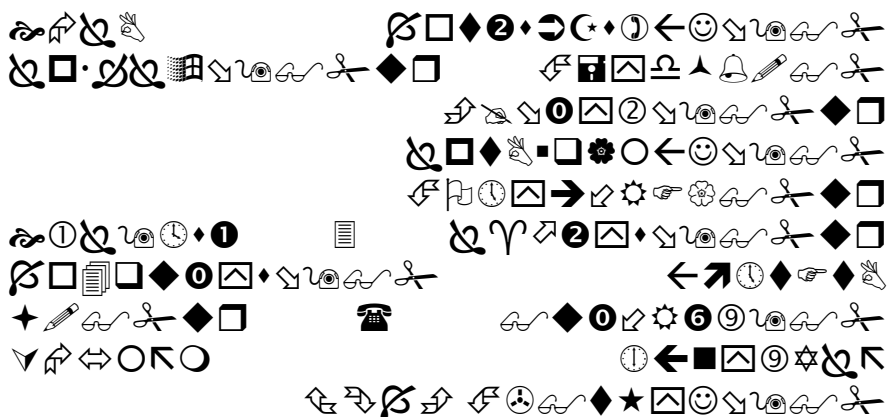
Secara bahasa (arab) modal atau harta disebut al-ama;l (mufrad-tunggal), atau al-anwal (jama'-jamakl). Secara harfiah, al mal (harta)adalah ma malakathu min kulli syay. Artinya segala sesuatu yang engkau punyai. Adapaun dalam istilah syar'i, harta diartikan sebagai segala sesuatu yang dimanfaatkan dalam perkara legal menurut syara (hukum islam).<sup>7</sup>

Pentingnya modal dalam kehidupan manusia ditunjukan dalam Al-Qur'an surat Al-Imron ayat 14 yaitu :



---

<sup>6</sup>M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Gema Insani, Jakarta 2001, hal 160.  
<sup>7</sup> Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, UIN Malang Press, 2007, hal 37



Artinya : *Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).*

Sabda Rasulullah saw menekankan pentingnya modal dalam sabdanya :

*”Tidak boleh iri kecuali kepada dua perkara yaitu : orang yang hartanya digunakan untuk jalan kebenaran dan orang yang ilmu pengetahuannya diamalkan kepada orang lain”.* (HR. Abu Asakir).<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Bangbang Riyanto, pengertian modal kerja terdapat beberapa konsep yaitu :

1. Konsep Kuantitatif

Konsep ini mendasarkan pada kuantitas dari dana yang tertanam dalam unsur-unsur aktiva lancar dimana aktiva ini merupakan aktiva yang sekali berputar kembali dalam bentuk semula atau aktiva dimulai dari yang tertanam di dalamnya akan dapat bebas lagi dalam waktu yang pendek. Dengan demikian

---

<sup>8</sup> *Ibid* hal. 38-39

modal kerja dalam konsep ini adalah keseluruhan dari jumlah aktiva lancar.

## 2. Konsep Kualitatif

Dalam konsep ini pengertian modal kerja juga dikaitkan dengan besarnya jumlah utang lancar atau utang yang harus segera dibayar. Dengan demikian maka sebagian dari aktiva lancar itu harus disediakan untuk memenuhi kewajiban financial yang harus segera dibayar dimana bagian aktiva lancar ini tidak boleh digunakan untuk membayar operasi perusahaan untuk menjaga likuiditasnya. Oleh karena itu modal kerja menurut konsep ini adalah sebagian dari aktiva lancar yang benar-benar dapat digunakan untuk membayar operasi perusahaan mampu mengganggu likuiditasnya yaitu yang merupakan kelebihan aktiva lancar diatas utang lancar.

Modal kerja dalam pengertian ini sering disebut modal kerja memo (*non working capital*)

## 3. Konsep Fungsional

Konsep ini mendasarkan pada fungsi dari dana dalam menghasilkan pendapatan. Setiap dana yang dikerjakan atau digunakan dalam perusahaan dimaksudkan untuk menghasilkan pendapatan. Pendapatan yang dimaksud adalah pendapatan dalam satu periode *accounting (current income)* bukan periode berikutnya (*future income*).

Dari pengertian tersebut maka terdapat sejumlah dana yang tidak menghasilkan *current income* atau kalau menghasilkan tidak sesuai dengan misi perusahaan yaitu :

*Non working capital*, sehingga besarnya modal kerja adalah:

- a. Besarnya kas
- b. Besarnya persediaan
- c. Besarnya piutang
- d. Besarnya sebagian dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap (besarnya adalah sejumlah dana yang berfungsi untuk menghasilkan *current income* tahun yang bersangkutan)

Sedangkan bagian piutang yang merupakan keuntungan adalah tergolong dalam modal kerja potensial dan sebagian dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap yang menghasilkan *future income* (pendapatan tahun-tahun sesudahnya) termasuk dalam *non working capital*.<sup>9</sup>

### **2.1.2. Jenis-Jenis Modal Kerja**

Menurut jenisnya WB Tailor menggolongkan modal kerja sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Bambang Riyanto, *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yogyakarta : BPFE. 2001. hal 57-58

## 1. Modal kerja permanen

Modal kerja permanen yaitu modal kerja yang harus tetap ada pada perusahaan untuk dapat menjalani fungsinya atau dengan kata lain modal kerja yang secara terus menerus diperlukan untuk kelancaran usaha.

Modal kerja permanen dibedakan menjadi:

- a. Modal kerja primer yaitu modal kerja minimal yang harus ada dalam perusahaan untuk menjamin kontinuitas usahanya
- b. Modal kerja normal yaitu jumlah modal kerja yang diperlukan untuk menyelenggarakan luas produksi yang dinamis.

## 2. Modal Kerja Variabel

Modal kerja variabel merupakan modal kerja yang jumlahnya selalu berubah-ubah sesuai perubahan keadaan.

Modal kerja ini di bedakan menjadi:

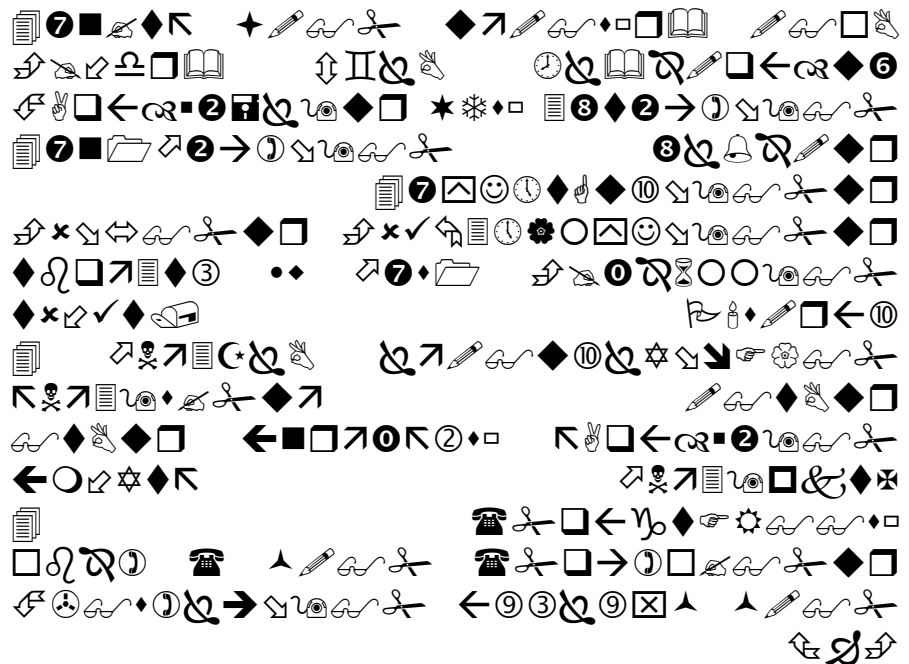
- a. Modal kerja musiman yaitu modal kerja yang jumlahnya berubah-ubah karena adanya fluktuasi musiman.
- b. Modal kerja siklus yaitu modal kerja yang jumlahnya berubah-ubah karena fluktuasi konjungtur.
- c. Modal kerja darurat (*Emergency Working Capital*) yaitu modal kerja yang jumlahnya berubah-ubah karena adanya

keadaan darurat yang tidak diketahui sebelumnya misalnya adanya pemogokan kerja karyawan.<sup>10</sup>

**2.1.3. Siklus Modal Kerja**

Modal kerja selalu dalam keadaan operasi atau berputar dalam perusahaan selama perusahaan yang bersangkutan dalam keadaan usaha. Periode perputaran modal kerja dimulai dari saat di mana kas diinvestasikan dalam komponen-komponen modal kerja sampai saat di mana kembali lagi menjadi kas.

Dalam memutarakan harta, Al-Qur'an telah memberikan petunjuk dalam firman Nya : QS. Al-Hasyr :7



*Artinya : Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota. Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin*

<sup>10</sup> Ibid. hal 60

*dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya. (QS. Al-Hasyr :7)*<sup>11</sup>

Makin pendek periode tersebut berarti makin cepat perputarannya atau makin tinggi tingkat perputarannya (*turnover rate*). Berapa lama periode perputaran modal kerja adalah tergantung berapa lama periode perputaran dari masing-masing komponen dari modal kerja tersebut.<sup>12</sup>

#### **2.1.4. Fungsi Modal Kerja**

Fungsi modal kerja adalah sebagai berikut:

1. Modal Kerja itu menampung kemungkinan akibat buruk yang ditimbulkan karena penurunan nilai aktiva lancar seperti penurunan nilai piutang yang diragukan dan yang tidak dapat ditagih atau penurunan nilai persediaan.
2. Modal kerja yang cukup memungkinkan perusahaan untuk membayar semua utang lancarnya tepat pada waktunya dan untuk memanfaatkan potongan tunai; dengan menggunakan potongan tunai maka jumlah yang akan dibayarkan untuk pembelian barang menjadi berkurang.

---

<sup>11</sup> Dr. H. Muhammad Djakfar, Op Cit. hal 52

<sup>12</sup> *Ibid.* hal 62



3. Modal kerja yang cukup memungkinkan perusahaan untuk memelihara “*Credit standing*” perusahaan yaitu penilaian pihak ketiga, misalnya bank dan para kreditor akan kelayakan perusahaan untuk memelihara kredit. Disamping itu modal kerja yang mencukupi memungkinkan perusahaan untuk menghadapi situasi darurat seperti dalam hal terjadi: pemogokan banjir dan kebakaran.
4. Memungkinkan perusahaan untuk memberikan syarat kredit kepada para pembeli. Kadang-kadang perusahaan harus memberikan kepada para pembelinya syarat kredit yang lebih lunak dalam usaha membantu para pembeli yang baik untuk membiayai operasinya.
5. Memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan persediaan pada suatu jumlah yang mencukupi untuk melayani kebutuhan para pembeli dengan lancar.
6. Memungkinkan pimpinan perusahaan untuk menyelenggarakan perusahaan lebih efisien dengan jalan menghindarkan kelambatan dalam memperoleh bahan, jasa dan alat-alat yang disebabkan karena kesulitan kredit.
7. Modal kerja yang mencukupi, memungkinkan pula perusahaan untuk menghadapi masa resesi dan depresi dengan baik.

#### **2.1.5. Sumber Modal Kerja**

Sumber modal kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Operasi rutin perusahaan
2. Laba yang diperoleh dari penjualan surat-surat berharga dan penanaman sementara lainnya.
3. Penjualan aktiva tetap, penanaman jangka panjang/aktiva tak lancar dan lain-lainnya.
4. Pengembalian pajak dan keuntungan luar biaya lainnya.
5. Penerimaan yang diperoleh dari penjualan obligasi dan saham dan penyeteroran dana oleh para pemilik perusahaan.
6. Penerimaan pinjaman jangka panjang dan jangka pendek yang diperoleh dari Bank atau pihak lain.
7. Pinjaman yang dijamin dengan hipotek atas aktiva tetap atau aktiva tak lancar.
8. Penjualan piutang dengan jalan penjualan biasa/dengan “*facturing*” (penjualan dengan cara penjualan faktur, pemberian kredit, diserahkan pada lembaga keuangan).<sup>13</sup>

Dengan adanya modal kerja yang diperoleh dari LAZ DPU DT, maka *mustahiq* dapat melakukan kegiatan usahanya sehari-hari, sehingga dari usaha tersebut akan menghasilkan keuntungan yang dapat meningkatkan pendapatan yang diperoleh *mustahiq*.

## 2.2. Pelatihan

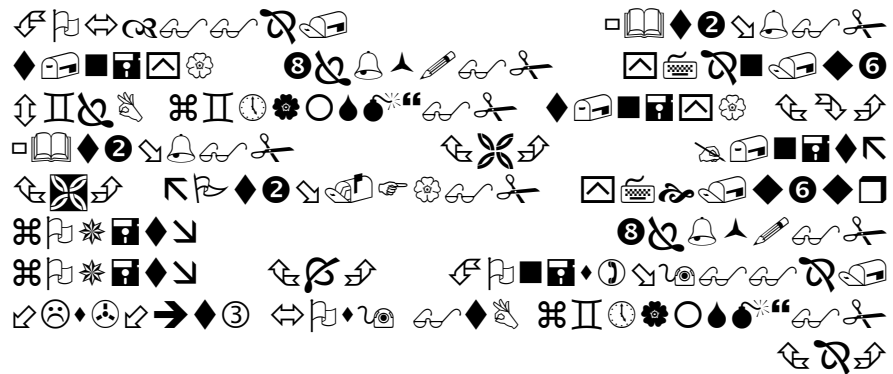
---

<sup>13</sup> Tunggal, Widjaja, Amin. *Dasar-Dasar Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Rhineka Cipta. 1995, hal 91.

**2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah mengajarkan sejumlah ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan dan ketrampilan mendapat perhatian besar dalam wahyu yang pertama turun kepada baginda Rasulullah SAW yakni Al-‘Alaq ayat 1-5. Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur’an memandang bahwa aktivitas belajar merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan belajar dapat berupa pelatihan, menyampaikan, menelaah, mencari, dan mengkaji, serta meneliti.



*Artinya : Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. Al Alaq : 1-5)<sup>14</sup>*

<sup>14</sup> M. Ismail. Y, M. Karebet. W, *Mengagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani, 2002, hal 197.

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.<sup>15</sup> Menurut Raymond Noe dan Bernardin yang dikutip oleh Sudarmanto. Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin mendefinisikan pelatihan (*training*) merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipenganginya atau berhubungan dengan tugas saat ini.<sup>16</sup>

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki Kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Melalui pelatihan kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

---

<sup>15</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 1997, hal 342.

<sup>16</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009, hal 226.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
  7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
- Pelatihan mempunyai andil dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.<sup>17</sup>

Manfaat dari pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.<sup>18</sup>

### **2.2.3. Jenis-Jenis Pelatihan**

Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi adalah

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang

---

<sup>17</sup> Henry Simamora, *op, cit*, hal 346.

<sup>18</sup> *Ibid*, 349

jeli dan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

## 2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang bertujuan memberikan kepada para karyawan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan karyawan.

## 3. Pelatihan Fungsional Silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

## 4. Pelatihan Tim

Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim :

- a. Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya.
- b. Manajer dalam kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan mereka memberikan umpan balik yang sering terhadapnya.

## 5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terhadap beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

#### 2.2.4. Penilaian Hasil Pelatihan

Penilaian hasil pelatihan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Penilaian Aspek Pengetahuan

Aspek pengetahuan mendapat perhatian utama dalam perumusan tujuan pelatihan, dan karena itu mendapat prioritas dalam pelatihan.

b. Penilaian Aspek Keterampilan

Penilaian dilaksanakan pada akhir pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui pengembangan keterampilan.

c. Penilaian Sikap Kepemimpinan

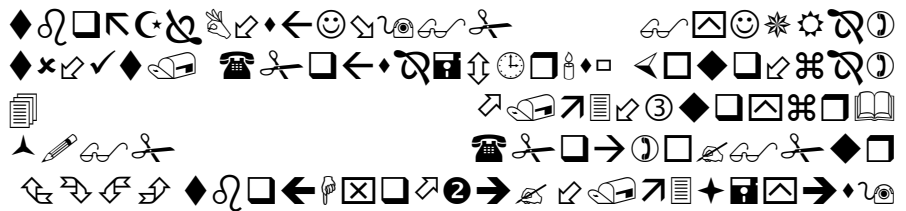
Penilaian sikap kepemimpinan merupakan suatu tujuan yang sangat penting dalam program pelatihan manajemen. Permasalahan yang dihadapi dalam bidang penilaian sikap adalah karena sikap tidak terbentuk hanya dengan satu atau beberapa kali pelatihan saja, akan tetapi banyak variabel yang turut mempengaruhi pengembangan sikap seorang manajer.

Pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan kreativitas, keterampilan, dan pengetahuan *Mustahiq* dalam menjalankan usahanya, dengan adanya pelatihan *Mustahiq* dapat mengembangkan usaha yang dikelola. Sehingga dengan berkembangnya usaha yang dikelola *Mustahiq* dapat meningkatkan pendapatan sehari-hari dan mampu memenuhi kebutuhannya..

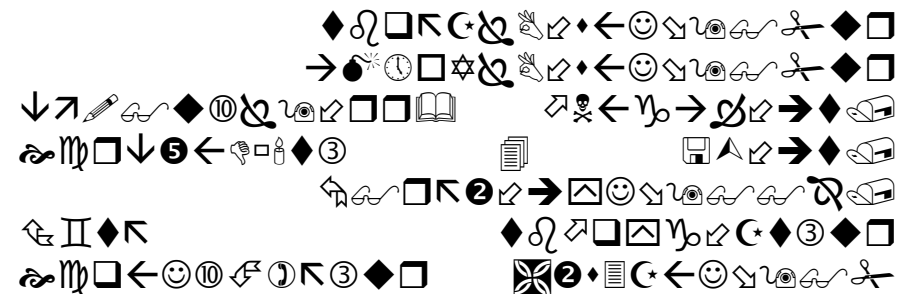
### 2.3. Pendampingan

#### 2.4.1. Pengertian Pendampingan

Pendampingan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan dalam kelompok yang lebih berkonotasi pada menguasai, mengendalikan, dan mengontrol. Kata pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping menyamping, dan karenanya kedudukan antara keduanya (pendamping dan yang didampingi) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara atasan dan bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran pendamping hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan.<sup>19</sup>

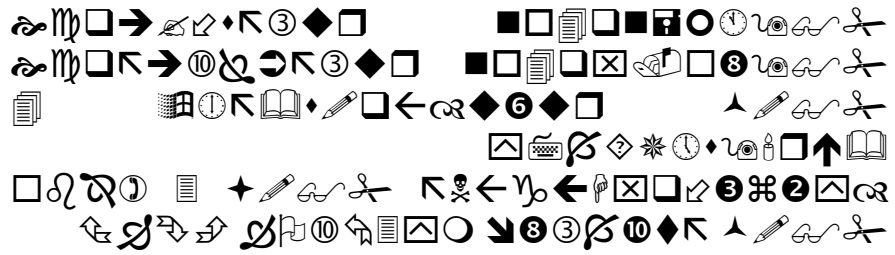


Artinya : Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (QS Al Hujurat : 10)



<sup>19</sup> BPKB Jawa Timur, Modul Pendampingan, Surabaya, 2001.





Artinya : Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (QS. At Taubah :71)

#### **2.4.2. Peran pendampingan**

Kelompok perlu didampingi karena mereka merasa tidak mampu mengatasi permasalahan secara sendirian dan pendamping adalah mendampingi kelompok. Dikatakan mendampingi karena yang melakukan kegiatan pemecahan masalah itu bukan pendamping. Pendamping hanya berperan untuk memfasilitasi bagaimana memecahkan masalah secara bersama-sama dengan masyarakat, mulai dari tahap mengidentifikasi permasalahan, mencari alternatif pemecahan masalah, sampai pada implementasinya.

Dalam upaya pemecahan masalah, peran pendamping hanya sebatas pada memberikan alternatif-alternatif yang dapat diimplementasikan. Dan kelompok pendampingan dapat memilih alternatif mana yang sesuai untuk diambil. Pendamping perannya hanya sebatas memberikan pencerahan berfikir berdasarkan hubungan sebab akibat yang logis, artinya kelompok pendampingan disadarkan bahwa setiap alternatif yang diambil senantiasa ada konsekuensinya. Diharapkan konsekwensi tersebut bersifat positif terhadap kelompoknya.

Dalam rangka pendampingan ini, hubungan yang dibangun oleh pendamping adalah hubungan konsultatif dan partisipatif. Dengan adanya hubungan itu, maka peran yang dapat dimainkan oleh pendamping dalam melaksanakan fungsi pendampingan adalah:

- a. Peran Motivator. Upaya yang dilakukan pendamping adalah meniadarkan dan mendorong kelompok untuk mengenali potensi dan masalah, dan dapat mengembangkan potensinya untuk memecahkan permasalahan itu.
- b. Peran Fasilitator. Pendamping mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan, mengkondisikan iklim kelompok yang harmonis, serta memfasilitasi terjadinya proses saling belajar dalam kelompok.
- c. Peran Katalisator. pendamping dalam hal ini dapat melakukan aktivitas sebagai penghubung antara kelompok pendampingan dengan lembaga di luar kelompok maupun lembaga teknis lainnya, baik lembaga teknis pelayanan permodalan maupun pelayanan keterampilan berusaha dalam rangka pengembangan jaringan

Dalam menjalankan suatu usaha tidak cukup dengan modal, akan tetapi dibutuhkan pendukung lainnya seperti halnya pelatihan usaha, dan pendampingan usaha, dalam menjalankan suatu usaha perlu adanya pendampingan agar usaha yang dikelola *Mustahiq* dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang dengan baik. Dengan perkembangan usaha yang baik akan berdampak pada peningkatan pendapatan yang diperoleh *Mustahiq*.

## 2.4. Pendapatan

### 2.4.1. Pengertian Pendapatan

Pendapatan adalah kenaikan kotor dalam aset atau penurunan dalam *liabilities* atau gabungan dari keduanya selama periode yang berakibat dari investasi yang halal, perdagangan, memberikan jasa, atau aktivitas lain yang bertujuan meraih keuntungan.<sup>20</sup>

Pendapatan dalam ilmu ekonomi didefinisikan sebagai hasil berupa uang atau hal materi lainnya yang dicapai dari penggunaan kekayaan atau jasa manusia bebas. Sedangkan pendapatan rumah tangga adalah total pendapatan dari setiap anggota rumah tangga dalam bentuk uang atau natura yang diperoleh baik sebagai gaji atau upah usaha rumah tangga atau sumber lain.<sup>21</sup> Kondisi seseorang dapat diukur dengan menggunakan konsep pendapatan yang menunjukkan jumlah seluruh uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu.<sup>22</sup>

Dalam hal ini pendapatan juga bisa diartikan sebagai pendapatan bersih seseorang baik berupa uang. Secara umum pendapatan dapat digolongkan menjadi 3 yaitu :

---

<sup>20</sup> Moh. Syafi'i Antonio, *op. cit.* hal 204.

<sup>21</sup> Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Mikro Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 1995, hal 255.

<sup>22</sup> *Ibid*, hal 258.

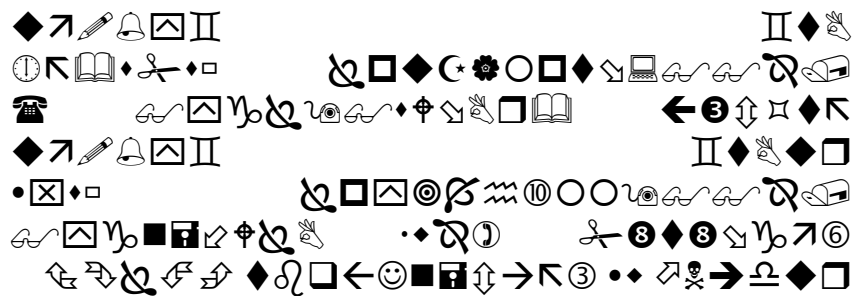
## 1. Gaji dan upah

Suatu imbalan yang diperoleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan untuk orang lain, perusahaan swasta atau pemerintah.

*“Apabila salah seorang di antara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajiir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya. (HR. Ad-Daraquthni).*

Imam Ahmad juga meriwayatkan sebuah hadits dari abu sa’id “Nabi saw. Melarang mengontrak ajiir sehingga upahnya jelas bagi ajiir tersebut.

Dalam hadits lain rasulullah saw bersabda “barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, janganlah sekali-kali dia mempekerjakan seorang buruh hingga di memberitahukan kepadanya akan upahnya.”<sup>23</sup>



*Artinya : Barangsiapa membawa amal yang baik, Maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat Maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan). (QS. Al An’ am : 160)*

<sup>23</sup> M. Ismail. Y, M. Karebet. W, Op. Cit hal 193



serta sumbangan dalam bentuk lain. Tingkat pendapatan (*income level*) adalah tingkat hidup yang dapat dinikmati oleh seorang individu atau keluarga yang didasarkan atas penghasilan mereka atau sumber-sumber pendapatan lain.<sup>25</sup>

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Skripsi oleh Wina Maylani (IPB) berjudul “Analisis Pengaruh Pendayagunaan Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Sebagai Modal Kerja Terhadap Indikator Kemiskinan Dan Pendapatan *Mustahiq*” (Studi Kasus: Program Ikhtiar di Desa Ciaruteun Ilir, Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor)” pada penelitian ini Wina menyimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada taraf nyata 1 persen, variabel-variabel yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pendapatan per kapita *Mustahiq* adalah pendapatan *Mustahiq* yang diperoleh dari usaha yang menggunakan dana dari Program Ikhtiar.<sup>26</sup>

Penelitian Mila Sartika (Mahasiswa UII Yogyakarta) berjudul ”Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif (Diukur Dari Jumlah Dana Yang Di Berikan) Terhadap Pemberdayaan *Mustahiq* (Diukur Dari Pendapatan Usaha)”. Melakukan penelitian untuk menguji apakah jumlah dana zakat yang disalurkan terhadap pendapatan *Mustahiq* pada LAZ Solo Peduli. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan analisis data

---

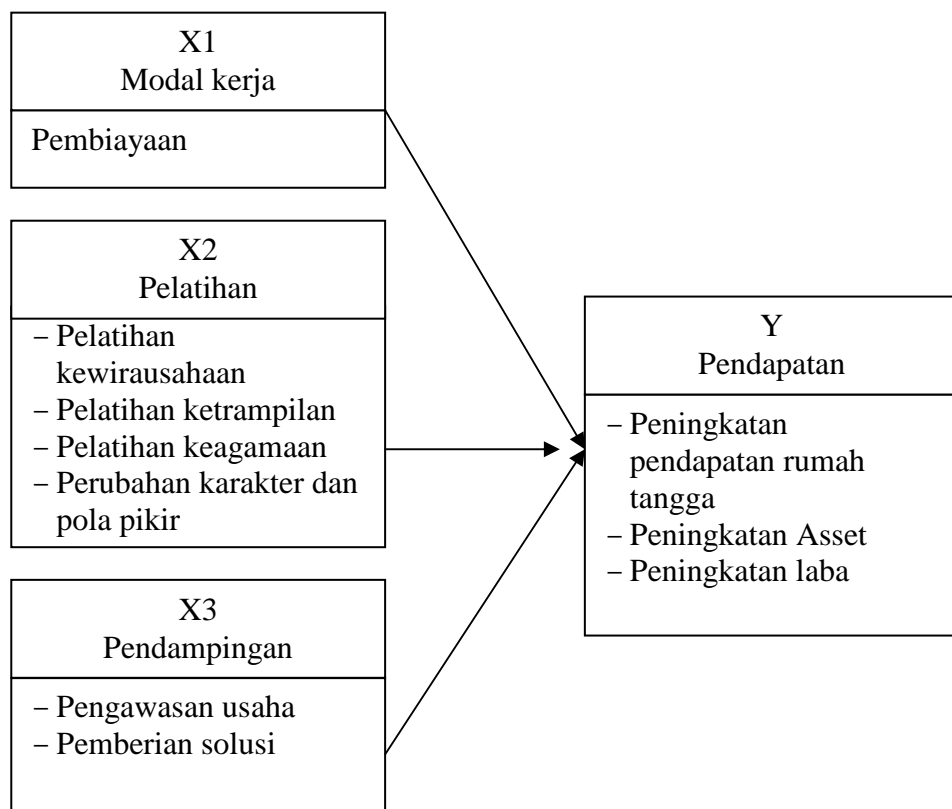
<sup>25</sup> *Ibid*, hal 250.

<sup>26</sup> Wina Maylani, *Analisis Pengaruh Pendayagunaan Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Sebagai Modal Kerja Terhadap Indikator Kemiskinan Dan Pendapatan Mustahiq (Studi Kasus: Program Ikhtiar di Desa Ciaruteun Ilir, Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor)*, Bandung, IPB, 2009.

dengan menggunakan teknik regresi sederhana hipotesis nihil menunjukkan bahwa jumlah dana yang disalurkan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan *Mustahiq*.<sup>27</sup>

## 2.6. Kerangka Pikir

Adapun model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar di bawah :



<sup>27</sup> Mila Sartika, *Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif (Diukur Dari Jumlah Dana Yang Diberikan) Terhadap Pemberdayaan Mustahiq (Diukur Dari Pendapatan Usaha), pada LAZ Yayasan Solo Peduli*, Yogyakarta, UII, 2008.



## 2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan teoritis atau sementara dalam penelitian. Hipotesis merupakan hasil akhir dari proses berfikir.<sup>28</sup> Anggapan sebagai satu hipotesis juga merupakan data tetapi karena kemungkinan bisa salah, apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus diuji dahulu dengan memakai data hasil observasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir, maka penulis mengajukan hipotesis :

H1 = Modal kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan *mustahiq*

H2 = Pelatihan berpengaruh positif terhadap pendapatan *mustahiq*

H3 = Pendampingan berpengaruh positif terhadap pendapatan *mustahiq*

H4 = Modal kerja, pelatihan, dan pendampingan berpengaruh terhadap pendapatan *mustahiq*

---

<sup>28</sup> Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 76.