



**KOMPETENSI AMIL ZAKAT:
STUDI MAHASISWA MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
IAIN TULUNGAGUNG MENJELANG PRAKTEK
PENGALAMAN LAPANGAN**

Ahmad Supriyadi

Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Email: ahmadsupriyadi464@yahoo.com

Abstract: Zakat occupies a significant role in Islamic economics. The role of zakat in the history of Islamic civilization is very real and obvious in eradicating poverty and becoming the foundation of the country's economy. In Indonesia the role of zakat cannot be felt widely. This can be seen from the potential that is still being explored, which is 4% of the existing potential of 217 trillion. One of the main problems that occur in Indonesia is the low competence of amil possessed by zakat management institutions in Indonesia. Amil's low competence makes creativity and innovation in zakat institutions very minimal, as a result the collected zakat funds are not optimally utilized to unravel the threads of poverty in Indonesia. The presence of the Department of Zakat Management and Waqf in Islamic Higher Education in Indonesia is an effort to prepare amil's who are competent in managing zakat. One of the universities that is currently opening the department is IAIN Tulungagung. This study aims to determine the extent of competence of students majoring in Management of zakat and waqf before they conduct Field Experience Practices (PPL).

Keywords: Amil Copetence, PPL Students, Zakat Management and Waqf

Abstrak: Zakat menduduki peran yang signifikan dalam ekonomi Islam. Peran zakat dalam sejarah peradaban Islam sangat nyata dan kentara dalam memberantas kemiskinan dan menjadi pondasi ekonomi negara. Di Indonesia peran zakat belum bisa dirasakan manfaatnya secara luas. Hal ini bisa dilihat dari masih jauhnya potensi yang tergali yaitu 4% dari potensi yang ada sebesar 217 triliun. Salah satu problem utama yang terjadi di Indonesia adalah rendahnya kompetensi amil pada lembaga-lembaga pengelola zakat di Indonesia. Rendahnya kompetensi amil membuat kreativitas dan inovasi di lembaga-lembaga zakat sangat minim, akibatnya dana zakat yang terkumpul tidak didayagunakan secara optimal untuk mengurai benang kemiskinan di Indonesia. Hadirnya jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf di Perguruan Tinggi Islam di Indonesia adalah upaya untuk mempersiapkan amil-amil yang kompeten dalam mengelola zakat. Salah satu Perguruan Tinggi yang saat ini membuka jurusan tersebut adalah IAIN Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi mahasiswa jurusan Manajemen zakat dan wakaf sebelum mereka melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL).

Kata Kunci: Kompetensi Amil, Mahasiswa PPL, Manajemen Zakat dan Wakaf

PENDAHULUAN

Zakat merupakan sebagian harta yang harus dikeluarkan dan diberikan kepada golongan yang berhak menerimanya, sebagaimana telah dimaktub dalam Al-quran dan As-sunnah. Pengertian zakat dapat dipahami secara singkat yakni harta yang telah mencapai nisab, mewajibkan kepada pemilik harta (muslim) untuk memberikan sebagian hartanya kepada orang yang berhak menerimanya (Mustahik) sesuai dengan syariat Islam. Zakat dikeluarkan apabila harta yang dimiliki merupakan harta yang mewajibkan zakat serta telah mencapai

nisabnya, sehingga harta tersebut harus diserahkan kepada mustahik atau diserahkan kepada lembaga yang mengurus zakat atau pun orang (imam) yang bertugas untuk memungut zakat.

Zakat bagian dari rukun Islam, zakat merupakan wujud ketaatan manusia (muslim) kepada Tuhannya serta merupakan wujud kemanusiaan dengan sesama. Manfaat mengeluarkan zakat untuk mensucikan harta, menghindarkan dari sifat kikir dan tamak sehingga bisa bersyukur atas rejeki yang diperoleh, memupuk rasa solidaritas dan tolong-menolong terhadap sesama umat dalam hal materi dari kebutuhan umum ataupun khusus.

Penduduk Indonesia mayoritas beragama Islam, maka sangat memungkinkan zakat bisa memiliki andil dalam membantu dan menggerakkan perekonomian negara. Jika fungsi zakat dapat dijalankan secara optimal, maka angka kemiskinan masyarakat Indonesia dapat teratasi dengan mudah. Langkah strategis agar fungsi zakat dapat teroptimalkan yakni dengan memupuk kesadaran dari sini bahwa zakat merupakan ibadah serta memperbaiki sistem pungutan zakat secara baik dan benar. Kemajuan teknologi memberikan inovasi baru dalam penerimaan zakat, jika pada masa lampau masyarakat muslim menyerahkan zakat kepada amil desa atau masjid, maka pada era globalisasi ini zakat dapat diserahkan melalui lembaga amil zakat yang sudah ditunjuk oleh pemerintah, atau lembaga amil zakat yang telah disetujui oleh pemerintah, misalnya BAZ dan LAZ. Layanan penyerahan zakat ini sangat memudahkan masyarakat muslim untuk mengeluarkan zakat dan meningkatkan kesadaran pada masyarakat, bahwa zakat itu penting dan mudah.

Amil zakat adalah seorang atau himpunan beberapa orang (lembaga) yang ditunjuk dan disahkan oleh pemerintah untuk mengurus zakat. Tugas utama amil adalah memungut zakat dari orang kaya dan menyalurkannya kepada mustahik (Kementerian Agama Islam, 2016). Imam zakat/amil zakat harus memenuhi kriteria kelayakan sebagai Amil zakat, serta harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, agar pengelolaan zakat dapat dilaksanakan secara maksimal, sehingga antara amil, muzzaki (orang yang mengeluarkan zakat) dan mustahik (orang yang menerima zakat) dapat saling terbuka dan percaya. Pendidikan yang sesuai harus dimiliki oleh amil zakat untuk menunjang pekerjaannya, agar amanah, kompeten serta jujur dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi amil menjadi salah satu isu nasional dalam diskursus pengelolaan zakat di Indonesia. Rendahnya kompetensi amil menjadi salah satu hambatan optimalisasi pengelolaan di Indonesia. Minimnya kompetensi yang diakibatkan karena banyak di antara amil zakat yang direkrut dari anggota masyarakat atau profesional yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan atau keahlian tentang pengelolaan zakat, minimnya balas jasa yang diberikan kepada amil yang berakibat daya tawar OPZ terhadap tenaga berkualitas dan profesional rendah. Minimnya pengembangan kualitas amil yang berakibat tidak seimbangnya antara tantangan permasalahan dan tuntutan pelaksanaan tugas dengan kemampuan amil (Huda & Sawarjuwono, 2013).

Kualitas sumberdaya manusia pengelola zakat masih kurang baik, kurangnya ketrampilan dan penguasaan manajemen dan

banyaknya anggapan yang menjadikan pekerjaan amil sebagai profesi atau pilihan karier, tapi sebagai pekerjaan sampingan atau pekerjaan paruh waktu, sehingga berdampak pada rendahnya penghimpunan dana zakat oleh organisasi pengelola zakat (Utami et.al., 2015). Memilih pendidikan yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang akan digeluti merupakan keharusan agar memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan profesional, sehingga mampu menghadapi kondisi dan situasi apapun yang ada dilapangan dan di lingkungan pekerjaannya.

IAIN Tulungagung merupakan salah satu institusi yang memiliki jurusan khusus tentang amil zakat. Peminat masyarakat pada jurusan ini cukup banyak. Mahasiswa digembleng secara penuh dan dipersiapkan secara optimal untuk menguasai seluruh kompetensi amil zakat dan mampu menerapkannya diluar (masyarakat). Namun sangat disayangkan sebagian besar mahasiswa semester VI Jurusan Manajemen Amil Zakat masih belum sepenuhnya memahami materi dan kompetensi-kompetensi amil zakat yang diperlukan di masyarakat, sehingga ketika tiba Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) mereka belum mengerti secara penuh apa fungsi amil dalam masyarakat, apa tugas amil di masyarakat. Mahasiswa menjadi takut dan kebingungan saat dihadapkan dengan PPL. Hal ini terjadi karena mahasiswa hanya memperoleh banyak materi tanpa ada pengaplikasiannya secara sederhana saat mereka belajar, sehingga ketika tiba PPL mereka merasa cemas dan bingung memikirkan kesiapan mental, pengetahuan hanya sebatas wacana sebab mahasiswa belum sepenuhnya menguasai materi amil zakat selama berada dibangku perkuliahan.

Fenomena diatas adalah alasan kuat bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian, karena jika calon tenaga amil zakat

masih ragu dengan ilmu dan kemampuannya bagaimana mungkin mereka mampu menjalankan tugasnya sebagai amil yang dipercaya oleh pemerintah dan masyarakat. Padahal PPL merupakan miniature kehidupan dunia kerja, ketika mahasiswa belum siap dan matang menghadapi fase ini, kemungkinan besar mereka akan lebih takut untuk menghadapi dunia kerja nyata. Dari masalah diatas peneliti akan memberikan usulan penelitian tentang kompetensi amil zakat (studi mahasiswa Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Tulungagung)

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata “*competency*” merupakan kata benda yang menurut *Powell* diartikan sebagai (1) kecakapan, kemampuan, kompetensi. (2) wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pada prinsipnya pengertian ini sama dengan pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Stephen Robbin bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas/pekerjaan dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan ini didasarkan pada 2 (dua) aspek yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2007).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang

dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, dan pengembangan.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja, pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, dan pengembangan.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Kompetensi menurut *Spencer dan Spencer* dalam Plan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berkaitan secara timbal balik (*causal*) dalam memenuhi kriteria yang diperlukan ketika menduduki suatu jabatan tertentu. Kompensasi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi penyebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan ketrampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Secara lebih dalam, *Spencer dan Spencer* dalam Plan (2007) mendefinisikan bahwa kompetensi menampakkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menunjukkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa

seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Terdapat 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni (1) Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, proses kemanusiaan, administratif, dan sistem. (2) Keterampilan; menunjuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. (3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. (4) karakteristik pribadi; menunjuk pada karakteristik fisik dan konsistensi respon terhadap informasi maupun situasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. (5) Motif; merupakan hasrat, emosi, kebutuhan psikologi atau dorongan lain yang memicu tindakan.

Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) mendefinisikan kompetensi sebagai “*competency refers to an individual’s knowldge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*”. Artinya kompetensi mencakup faktor-faktor pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Pengertian berbeda diberikan oleh Fogg Milton (2004) yang membagi kompetensi-kompetensi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshould*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) sesuai kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshouldcompetencies*) adalah karakteristik utama, yang berupa pengetahuan atau keahlian dasar misalnya kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang mengarahakn seseorang berbeda dari yang lain.

Berkaitan dengan kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan Robert A. Roe (2001) mengemukakan;

“Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.”

Kompetensi dapat dikemukakan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu pekerjaan/tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Djaman Satori (2007) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Pengertian ini agak unik, menurut Djaman Satori (2007) kata wewenang dianggap sebagai sebuah kompetensi. Bagaimana seseorang menggunakan wewenang sebagai sebuah kompetensi menunjukkan bahwa wewenang adalah sebuah kemampuan yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang manajer. Penggunaan wewenang yang tepat akan menghasilkan proses pencapaian tujuan organisasi. Dari uraian di atas, secara singkat kompetensi dapat diartikan sebagai sebuah gabungan dari beberapa kemampuan meliputi, pengetahuan, *skill*, sikap dan kepribadian baik yang diperoleh melalui faktor bawaan maupun melalui pembentukan.

Aspek Kompetensi

Gordon dalam Sutrisno (2012) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah *Knowledge, Understanding, Skill, Value, dan Attitude*. Sedangkan Wibowo (2007) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan adalah *planning competency, influence competency, communication competency, interpersonal competency, thinking competency, organizational competency, human resources management competency, leadership competency, client service competency, bussines competency, self management competency, dan technical/operational competency*.

Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell (2000) menyebutkan adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu;

1. *Admitting Incompetency* (Mengalami kekurangan Kompetensi)
2. *Raising Expectations* (Meningkatkan Harapan)
3. *Identifying Barriers* (Mengidentifikasi Hambatan)
4. *Including Support Mechanism* (Memasukkan Mekanisme Dukungan)

Amil

Dalam Kementerian Agama Islam (2016) amil adalah seorang atau kelompok orang yang ditunjuk dan disahkan oleh pemerintah atau mengurus zakat. Tugas amil zakat adalah memungut zakat dari orang kaya dan menyalurkannya kepada mustahiq. Sedangkan fungsi amil

zakat adalah sebagai pelaksana segala kegiatan urusan zakat yang meliputi: pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, pencatatan, serta pendistribusian dan pemberdayaan zakat infaq dan sedekah dan dana sosial keagamaan lainnya. Di antara rukun Islam yang kelima hanya zakat yang diisyaratkan ada amil atau petugasnya. Hal ini bisa difahami dari al-qur'an surat At-Taubah ayat 60 yang menjelaskan 8 asnaf (golongan) berhak menerima zakat,

Pengelolaan zakat berdasarkan ketentuan undang-undang Republik Indonesia 23 Tahun 2011 adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian dalam pengumpulan zakat, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Maka berdasarkan undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah amil memiliki tugas yang sangat berat, diantaranya:

1. Bertanggung jawab pada kegiatan perencanaan
2. Bertanggung jawab pada kegiatan pelaksanaan
3. Bertanggung jawab pada proses pengumpulan, pengkoordinasian, pendistribusian dan pendayagunaan.

Jika kita mengacu pada zaman Rasulullah SAW. yang di pilih dan diangkat sebagai amil zakat merupakan orang-orang pilihan. Orang yang memiliki kualifikasi tertentu. Adapun syarat yang harus dimiliki amil zakat adalah muslim, mukallaf, merdeka, amanah dan jujur, sabar, sehat, memiliki visi pemberdayaan, inovatif dan kreatif, optimis, profesional, transformasional, dan perbaikan (BAZNAS, 2018).

Disamping syarat-syarat diatas, amil juga memiliki tugas melakukan pendataan terhadap para muzaki dan mustahiq dan mampu

memberikan bimbingan dalam pelaksanaan ibadah zakat, misalnya niat mengeluarkan zakat. Maka menjadi amil zakat harus mencakup kriteria jujur, amanah, professional, transparan, dan bertanggung jawab terhadap harta zakat yang dikelolanya serta bertanggung jawab mengganti kerusakan jika terjadi kecerobohan dan kelalaian. Dari pengertian kompetensi dari amil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi amil adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas pengelola zakat yang disahkan oleh pemerintah, yang memiliki aspek kemampuan pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian dalam pengelolaan zakat.

Dalam pengelolaan zakat, amil mempunyai peranan yang signifikan. Secara sederhana amil dapat dikatakan sebagai manajer (pengelola) zakat. Zakat merupakan ibadah yang istimewa, salah satu ibadah yang Allah langsung menunjuk pengelolanya adalah zakat. Amil secara langsung disebut oleh Allah dalam perintah zakat berkaitan dengan golongan yang berhak menerima zakat. Amil berhak mendapat bagian zakat karena tugasnya mengelola zakat.

Salah satu faktor penting dalam sukses pengelolaan zakat adalah amil yang kompeten. Dalam syariat Islam, amil diatur dengan persyaratan yang sangat ketat. Hal tersebut dapat dimaklumi karena amil adalah orang yang dipilih untuk mengerjakan tugas yang mulia yakni mengentaskan kemiskinan di kalangan umat Islam. Selain itu, tugas amil berkaitan dengan harta umat Islam karena zakat adalah ibadah sosial yang bersifat harta (*maaliyah 'ijtimaiyyah*).

Tugas amil tidak mudah, dibutuhkan orang-orang yang ahli. Amil tidak melulu orang yang berpengetahuan agama yang luas. Akan tetapi, dibutuhkan orang-orang yang ahli dalam bidang-bidang

tertentu. Tugas amil bukan hanya memberikan wawasan zakat kepada umat Islam. lebih dari itu, tugas amil bersifat sangat teknis. Tugas utama amil adalah melakukan penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Dibutuhkan manajemen yang moderen agar zakat terkelola dengan baik. Dibutuhkan ahli IT, akuntansi, auditing, marketing, manajemen dan ahli-ahli yang lain agar manajemen zakat dapat berjalan dengan baik.

Setelah diterbitkannya undang-undang pengelolaan zakat Nomor 38 Tahun 1999 yang kemudian diamendemen menjadi undang-undang nomor 23 Tahun 2011, Indonesia memasuki babak baru pengelolaan zakat. Para periode sebelumnya zakat hanya sebuah pranata agama yang pelaksanaannya dilakukan secara nafsi-nafsi oleh umat Islam di Indonesia. Misi untuk memberdayakan zakat sebagai sebuah instrumen ekonomi Islam belum mengemuka. Zakat masih dikelola secara serampangan dan tidak termanage dengan baik. Jumlah potensi umat Islam yang besar, bahkan terbesar di dunia belum memberikan dampak yang signifikan dalam kontribusi pengentasan kemiskinan di Indonesia.

Pasca diterbitkannya undang-undang pengelolaan zakat, maka berdirilah Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) sebagai lembaga non-strutural bersifat mandiri yang dipasrahi untuk mengatur pengelolaan zakat di Indonesia. Keberadaannya di bagi menjadi tiga tingkatan mulai dari pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Setelah dibentuk Baznas pusat langsung tancap gas untuk membentuk Baznas di tingkat provinsi dari kabupaten/kota. Dengan kerja keras tanpa lelah dalam masa dua tahun sejak berlakunya undang-undang pengelolaan zakat

nomor 23 tahun 2011, terbentuklah Baznas provinsi dan kabupaten/kota menyesuaikan undang-undang baru nomor 23 tahun 2011. Walaupun pada kenyataannya sampai saat ini masih terdapat beberapa kabupaten/kota yang belum membentuk Baznas.

Dukungan yang minim dari pemerintah daerah dan saat ini juga menjadi kendala utama yang dihadapi adalah inimnya SDM dan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus (amil). Banyaknya amil yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai menyebabkan Baznas provinsi dan kabupaten/kota lambat dalam bergerak dan mengembangkan diri. Banyak pengurus (amil) Baznas yang dipilih oleh kepala daerah dari kalangan tim sukses kepala daerah sebagai bentuk imbal jasa kontribusi para tim sukses selama masa kampanye sampai sang kepala daerah naik tahta menjadi Gubernur dan Bupati/Walikota. Pemilihan amil yang sembarangan tanpa diimbangi dengan kompetensi yang mumpuni tersebut, justru menimbulkan masalah di kemudian hari. Pada akhirnya yang terjadi adalah minimnya kreasi dan inovasi untuk mengembangkan dan memajukan Baznas serta amil yang memiliki integritas, loyalitas, dan komiteman yang rendah.

Kompetensi amil saat ini menjadi isu nasional dan menjadi perhatian utama dari Baznas. Baznas pusat rupa-rupanya mengetahui bahwa tidak tercapainya optimalisasi pengelolaan zakat, salah satunya karena faktor kompetensi amil. Sehingga, saat ini Baznas pusat mengenyot kompetensi amil dengan membuka diklat amil yang tersertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi dan Profesi (LSP). Dengan cara tersebut, diharapkan kemampuan amil tentang pengelolaan zakat dapat diupgrade dan sepulang dari pelatihan tersebut amil yang telah didiklat mampu mengembangkan pengetahuannya untuk kemajuan Baznas.

Namun sayang, program bagus tersebut tidak bisa diakses oleh semua Baznas daerah di Indonesia. Apalagi bagi Baznas yang masih baru berdiri dan belum mempunyai pengumpulan dalam jumlah yang besar serta tidak ditunjang dengan bantuan APBD daerah. Rata-rata untuk memberangkatkan satu orang amil dibutuhkan biaya kurang lebih sepuluh juta rupiah. Tentu jumlah tersebut sangat banyak bagi Baznas daerah. Akhimya banyak Baznas daerah yang tidak bisa memberangkatkan pengurusnya karena keterbatasan dana.

Menurut Nana Minarti Direktur Pemberdayaan Baznas RI setidaknya ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh amil diantaranya: Pengetahuan tentang fikih zakat, kompetensi manajerial, kemampuan penghimpunan dana dan kemampuan pendayagunaan (Republika, 2019).

Keempat kompetensi tersebut mutlak harus dimiliki oleh amil zakat. Kompetensi pengetahuan tentang fikih zakat berkaitan tentang konsep dasar zakat dari tinjauan fikih yang bersumber pada teks-teks keagamaan baik qur'an, hadist dan pendapat para ulama. Kemampuan ini meliputi pengetahuan tentang dasar kewajiban zakat, jenis-jenis zakat, mustahik, asnhaf zakat, haul, nishab, kadar zakat dan tata cara penghitungan zakat.

Kemampuan manajerial juga tak kalah penting untuk dimiliki seorang amil. Kemampuan manajerial berkaitan tentang pengelolaan zakat dari segi manajemen. Dalam undang-undang zakat pasal 1 disebutkan bahwa pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengorganisasian dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Aspek manajerial ini

menjadi lebih penting dan darurat untuk dimiliki oleh seorang amil. Perencanaan, pelaksanaan dan pengorganisasian adalah fungsi dari manajemen. Ketiga fungsi tersebut memastikan bahwa zakat dapat direncanakan, dilaksanakan dan diorganisasi dengan baik. Terkait dengan fungsi evaluasi, Baznas dievaluasi pelaksanaannya oleh kepala daerah, kantor akuntan publik, Kementerian Agama dan satuan audit internal Baznas serta masyarakat secara umum.

Jika *dibreak down* lebih panjang manajemen pengelolaan Baznas tidak hanya meliputi pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan saja, akan tetapi manajemen SDM, manajemen keuangan, manajemen administrasi, manajemen risiko dan manajemen-manajemen yang lain. Secara otomatis include ke dalam manajemen pengelolaan zakat. Dari sini bisa diambil benang merah bahwa personil amil baik dari unsur pimpinan maupun pelaksana (staf) harus diisi dengan orang-orang yang kompeten dan ahli di bidangnya. Dibutuhkan orang yang ahli keuangan, IT, marketing, administrasi, auditing dan ahli-ahli yang lain yang dapat memperkuat manajemen pengelolaan zakat di Baznas.

Kompetensi ketiga yang harus dimiliki oleh amil adalah manajemen fundrising zakat. Fundrising merupakan kegiatan pokok dari Baznas. Prinsip zakat adalah khudz (ambillah), kata khudz dapat dimaknai sebagai usaha amil untuk mengumpulkan zakat dari para muzaki untuk selanjutnya disalurkan pada mustahik. Zaman Nabi dan sahabat petugas zakat sangat leluasa untuk mengumpulkan zakat karena mendapat otoritas yang kuat dari khalifah. Petugas-petugas tersebut melakukan pengumpulan *door to door* mengambil zakat dari kaum muslimin.

Kompetensi yang keempat yang harus dimiliki oleh amil adalah kompetensi pendayagunaan. Kompetensi ini pada saat ini menjadi sebuah wacana yang mengemuka di kalangan pegiat zakat. Pergeseran paradigma zakat dari pendistribusian zakat bersifat konsumtif menjadi produktif menjadi sebuah keniscayaan pada era sekarang. Bagaimana mustahik dapat diberdayakan agar zakat mempunyai nilai lebih sangat penting untuk diterapkan. Pemberian konsumtif hanya bersifat jangka pendek dan tidak menyelesaikan akar permasalahan yang ada. Bahkan yang terjadi adalah ketergantungan dari mustahik. Untuk menyelesaikan akar kemiskinan yang dimiliki oleh mustahik perlu adanya kajian-kajian dan telaah yang njlimet agar dana yang diberikan tidak salah sasaran. Setelah diadakan kajian dan telaah, dana zakat yang diberikan nantinya dapat dirupakan modal kerja seperti alat kerja dan modal usaha. Dana zakat juga dapat dimpakkan dalam bentuk ketrampilan yang diajarkan kepada mustahik. Senada dengan Nana Minarti, H. M. Fuad Nasar, M. Sc. Mantan Sekretaris Baznas dan sekaligus Direktur Pemberdayaan Zakat dan Wakaf RI menyebutkan selain kompetensi teknis, amil juga harus mempunyai kompetensi kepribadian (Republika, 2019).

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi ini muncul dalam diri amil dan menjadi sebuah kemampuan yang mengagumkan sebagai seorang amil.

Menurut Fuad Nasar bahwa kompetensi kepribadian muncul salah satunya dalam bentuk empati dan kepekaan sosial atas penderitaan fakir miskin, sehingga sikap yang muncul adalah welas asih kepada mereka. Kompetensi pribadi juga dapat diwujudkan oleh amil dari cara berkomunikasi dengan muzaki dan membangun relasi dengan mereka. Amil yang mempunyai kompetensi pribadi akan menjaga komunikasi dengan baik karena muzaki adalah donatur yang mendermakan hartanya untuk kepentingan mustahik.

Kompetensi kepribadian yang lain adalah integritas, kredibilitas, obyektif, profesional dan tanggung jawab amil. Semua kompetensi tersebut tertuang dalam kode etik amil Baznas dan harus dipatuhi oleh amil. Kode etik menjadi sebuah panduan bagi amil zakat untuk berlaku dan bertindak sesuai dengan rambu-rambu yang ada, sehingga kesalahan dalam menjalankan pengelolaan zakat dapat dihindari. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sarniti Ketua Lembaga Sertifikasi Profesi Baznas (LSP) RI bahwa kompetensi amil meliputi tiga aspek, knowledge, skill dan attitude. Ketiga aspek tersebut harus mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Baznas RI (Republika, 2019). Jika mengacu berbagai pendapat di atas, maka kompetensi amil secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga yaitu, kompetensi pengetahuan, kompetensi skill, dan kepribadian (*attitude*).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa

yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moloeng, 2004). Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Langkah awal dalam analisis data peneliti mengerucutkan data, menggolongkan data, membuang data yang tidak perlu kemudian mengorganisasikannya menjadi kesimpulan yang bermakna. Data awal diperoleh dari hasil wawancara dan observasi selama penelitian berlangsung.
2. Menganalisis data yang terkumpul atau data yang baru diperoleh. Data ini dianalisis dengan membandingkan dengan data-data terdahulu.
3. Melakukan pengecekan keabsahan data melalui triangulasi data dan pemeriksaan sejawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi yang Harus Dimiliki oleh Amil

Berdasarkan hasil penelitian di jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf FEBI IAIN Tulungagung, sebagai seorang calon amil zakat, mahasiswa dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi yang dibutuhkan. Amil yang kompeten akan menghasilkan pengelolaan yang optimal sesuai dengan asas peneglolaan zakat yaitu, syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, integritas dan akuntabilitas.

Untuk mewujudkan asas-asas tersebut, calon amil harus dipersiapkan dan ditempa sedemikian rupa. Perguruan tinggi adalah salah satu tempat untuk menempa calon amil menjadi amil yang kompeten di bidangnya. Menurut Ketua Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf Dyah Pravitasari (2019) ada beberapa kompetensi yang harus dikuasai oleh mahasiswa selaku calon amil antara lain, kompetensi pengelolaan, mulai dari *fundraising*. Setelah pengumpulan mahasiswa harus tahu bagaimana penyalurannya. Secara ringkas kompetensi ini bisa dikatakan sebagai kompetensi manajemen, mulai dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC). Mahasiswa juga harus mempunyai kompetensi dalam bidang marketing. Kalau sekedar ngomong saja orang kan bisa, teori dari para pakar mengenai marketing harus bisa diaplikasikan oleh mahasiswa, misalnya terkait dengan *direct selling*. Kompetensi yang juga tidak kalah penting adalah dari sisi etikanya, karena kita kan sama-sama mengetahui, bahwa etika mulai mengalami penurunan, semakin lama semakin lama etika mengalami degradasi. Kesemuanya ini harus dikuasai secara penuh, di sisi lain ada aturan bahwa lembaga keuangan harus diawasi oleh OJK, maka penting membekali mahasiswa dengan auditing dan akuntansi agar lembaga zakat bisa dipertanggungjawabkan.

Pendapat Ketua Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf sejalan dengan teori Becker and Ulrich yang menyebutkan bahwa kompetensi mencakup faktor-faktor pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Seorang mahasiswa harus mempunyai ketrampilan dalam bidang *fundraising* (penghimpunan) dan penyaluran. Selain itu mahasiswa juga harus mempunyai ketrampilan manajemen

dan mengerti fungsi-fungsi manajemen. Yang tak kalah penting mahasiswa harus mempunyai kompetensi kepribadian dalam bentuk tata etika yang baik yang mendukung kompetensi pribadinya.

Sekretaris Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf Ahmad Budiman (2019) menjelaskan bahwa selain kompetensi yang disebutkan beliau menambahkan dengan kompetensi profesional, pengetahuan tentang zakat meliputi, harta yang wajib dizakati, asnaf zakat atau singkatnya pengetahuan tentang aspek syariah. Dosen IT ZAWA, Nadia Roosmalitasari (2019) menyebutkan bahwa kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang amil adalah kemampuan tentang teknologi. IT menjadi sesuatu yang penting pada zaman ini. Hampir semua pekerjaan manusia ditopang oleh teknologi. Zakat juga harus ditopang dengan teknologi yang memudahkan amil, muzaki dan mustahik melakukan pengelolaan zakat. Di jurusan MAZAWA mahasiswa diajarkan tentang Sistem Informasi Zakat (Simzat). Dengan Simzat ini, mahasiswa dapat melakukan input data tentang pengelolaan zakat.

Pendapat Sekretaris Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf Ahmad Budiman dan Dosen IT ZAWA, Nadia Roosmalitasari senada dengan pendapat Robert A. Roe (2001) yang mengemukakan:

“Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing”.

Kompetensi dapat dikemukakan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu pekerjaan/tugas, peran atau tugas, kemampuan

mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Seorang mahasiswa yang akan menjadi calon amil harus mempunyai kompetensi pengetahuan berupa pemahaman tentang, pengetahuan tentang zakat meliputi, harta yang wajib dizakati, asnaf zakat atau singkatnya pengetahuan tentang aspek syariah. Terkait kompetensi ketrampilan, salah satu yang harus dikuasai oleh calon amil adalah kompetensi IT.

Salah satu pimpinan Baznas Tulungagung H. Bagus Ahmadi (2019) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dikuasai oleh mahasiswa adalah kompetensi di bidang hukum fikih misalnya, nishab, haul, perhitungan zakat, dan hukum tentang zakat. Kompetensi lain yang juga harus dikuasai oleh mahasiswa pemahaman tentang regulasi zakat. Undang-undang menjadi penting untuk dikuasai karena zakat tidak lepas dari semua aturan undang-undang. Kompetensi selanjutnya yang harus dikuasai oleh mahasiswa adalah tentang manajemen. Amil adalah seorang manajer, ia harus faham tentang perencanaan, organisasi zakat, pelaksanaan dan pengawasan.

Pernyataan pimpinan Baznas Tulungagung H. Bagus Ahmadi sejalan dengan teori Wibowo (2007) yang menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yaitu;

“Planning competency, influence competency, communication competency, interpersonal competency, thinking competency, organizational competency, human resources management competency, leadership competency, client service competency,

bussines competency, self management competency, dan technical/operational competency.”

Kemampuan merencanakan (*planning competency*), mengorganisasikan (*organizational competency*), melaksanakan (*technical/operational competency*) adalah tipe kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang amil.

Usaha untuk Meningkatkan Kompetensi Amil

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Dosen serta pimpinan Baznas, dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan beberapa usaha untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa. Diantaranya, (1) workshop; pengelolaan manajemen zakat yang berorientasi pada bagaimana pengelolaan zakat, sehingga mahasiswa dapat memahami tentang pengelolaan zakat. (2) Seminar pengelolaan zakat; juga tak kalah penting untuk dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa tentang pengelolaan zakat. Seminar yang ada selama ini masih dirasa kurang, karena setahun hanya sekali sampai dua kali diadakan. (3) Studi banding; juga sangat penting untuk diadakan. Dengan melakukan studi banding ke kampus-kampus dan lembaga-lembaga lain akan mampu menambah wawasan mahasiswa tentang kompetensi pengelolaan zakat. (4) Kuliah informal; sangat penting untuk diadakan. Dengan melakukan kunjungan kepada lembaga-lembaga zakat, mahasiswa akan mengetahui secara langsung bagaimana praktek pengelolaan zakat di lembaga-lembaga zakat. (5) Magang; di lembaga-lembaga zakat juga sangat perlu diadakan oleh Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf. Dengan adanya magang

sebelum PPL mahasiswa Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf akan memperoleh pengalaman sehingga ketika diterjunkan pada saat PPL mereka akan siap. (6) Memperbanyak praktikum pada mata kuliah penjurusan. Mata kuliah-mata kuliah inti yang menjadi pondasi bagi kompetensi mahasiswa Manajemen Zakat dan Wakaf harus sering diadakan praktik. Dengan adanya praktik di laboratorium mahasiswa akan meningkat kompetensinya. (7) Pengadaan laboratorium mini; sangat penting untuk mendukung kompetensi mahasiswa yang akan melakukan PPL. Selama ini Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf belum mempunyai laboratorium mini. Mahasiswa tidak dapat melakukan praktikum pada mata kuliah-mata kuliah yang bersifat praktek karena tidak adanya laboratorium tersebut.

Ketujuh usaha peningkatan kompetensi peningkatan amil tersebut sejalan dengan pendapat Zwell (2000) yang mengatakan bahwa untuk mengatasi hambatan kompetensi, maka harus diadakan identifikasi mengenai hambatan tersebut. Setelah ditemukan permasalahan dan hambatan kompetensi yang ada, maka selanjutnya dicarikan jalan keluar. Hambatan dalam bidang pengetahuan dapat diatasi dengan mengadakan workshop, seminar, studi banding maupunkuliah informal. Hambatan dalam bidang ketrampilan dapat diatasi dengan magang dan praktikum di laboratorium mini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh mahasiswa Manajemen Zakat dan Wakaf IAIN Tulungagung meliputi kompetensi fikih, manajerial, teknis dan

komunikasi. Sedangkan usaha-usaha untuk meningkatkan kompetensi amil adalah dengan mengadakan *workshop*, seminar, kuliah informal, studi banding, magang, memperbanyak praktikum mata kuliah inti serta pengadaan laboratorium mini. Dari hasil penelitian ini, kami memberikan saran agar pihak kampus menyediakan laboratorium mini sebagai tempat praktikum mahasiswa, rekrutmen dosen yang sesuai dengan keilmuan (kompetensi) jurusan manajemen zakat dan wakaf, menambah jam (beban sks) pada mata kuliah jurusan, memperbanyak literatur untuk mendukung keilmuan mahasiswa, dan melakukan *review* kurikulum gara tidak terjadi materi yang tidak sinkron.

REFERENSI

- Ahmadi, B. (2019, 26 Juli). Kompetensi Amil Zakat. *Hasil Wawancara Pribadi*. Baznas Kab. Tulungagung.
- Baznas. (2018). *Fiqih Zakat Konstektual Indonesia*. Baznas.
- Budiman, A. (2019, 13 Juni). Kompetensi Amil Zakat. *Hasil Wawancara Pribadi*. IAIN Tulungagung
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2015). *Al-Qur'an Terjemahan*. CV Darus Sunnah.
- Huda, N., & Sawarjuwono, T. (2013). Akuntabilitas Pengelolaan Zakat Melalui Pendekatan Modifikasi Action Research. *Jurnal Akuntansi Multi Paradigma Jamal*, (4)
- Kementrian Agama Islam. (2016). *Pedoman Peningkatan Kompetensi Amil Zakat*.
- Milton, F. (2004). The Implications for Performance and Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (10)

- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Plan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM Jakarta.
- Pravitasari, D. (2019, 10 Juni). Kompetensi Amil Zakat. *Hasil Wawancara Pribadi*. IAIN Tulungagung
- Republika. (2019, 13 Mei). *Standar Amil ditingkatkan*. Diakses dari www.Republika.co.id-Khanza
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Roe, R. A. (2001). Trust Implications for Performance and Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (10)
- Roosmalitasari, N. (2019, 17 Juni). Kompetensi Amil Zakat. *Hasil Wawancara Pribadi*. IAIN Tulungagung
- Satori, D. (2007). *Profesi Keguruan*. Universitas Terbuka.
- Suparno. (2005). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utami, S., Wikaningtyas., & Sulastiningsih. (2015). Strategi Penghimpunan Dana Zakat Pada organisasi Pengelola Zakat di Kabupaten Bantul. *Jurnal Riset Manajemen Volume*, (2).
- UU Nomor 23 tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Grafindo Persada.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons, Inc.