

## **HUMAN CAPITAL SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PROFESIONAL DI LEMBAGA ZAKAT NURUL HAYAT**

**Esa Ayu Kusumaningtyas, M. Maulana Asegaf, Basar Dikuraisyin**  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
E-mail: esatyas05@gmail.com, m.maulana@uinsby.ac.id,  
basardikuraisyin@uinsby.ac.id

### **Abstract**

*The problem of human resources in zakat institutions has always been the most critical obstacle that hinders the effectiveness and accuracy of institutional development. Weaknesses, incompetence and dualism of professional work are often classic reasons that plague zakat institutions. This weakness needs to be formulated, given a solution and a way out to escape from the entanglement of the resource problem. Therefore, this study wants to offer an ideal conception of zakat human resources (amil) development through the locus treasury at the Nurul Hayat zakat institution in Surabaya. The research method used is qualitative with descriptive data analysis. Data was extracted through two methods; interviews and observations. Documentation is not used as it relates to resource performance. This study resulted in two significant findings: firstly, most of the amil in Nurul Hayat already have the ability in fiqh zakat, seen from the training followed and the work experience of each amil. Meanwhile, marketing ability is seen from the results of amil performance in achieving targets and implementing online marketing in the form of posting programs. For public speaking skills, it can be seen from the briefing conducted by amil Nurul Hayat to train communication and practice it. Second, the professionalism of amil in the management of zakat in Nurul Hayat has carried out his responsibilities by reporting the results that have been carried out and collected by the amil. In managing zakat funds, it is evident from the efforts to improve their abilities by participating in training and self-study by reading books.*

**Keywords:** Human Capital; Resources; Professionalism and Competence; Zakat Institutions.

**Abstrak**

Persoalan sumber daya manusia pada lembaga zakat selalu menjadi kendala terpenting yang mengganjal efektifitas dan akurasi pengembangan lembaga. Kelemahan pada aspek kompetensi dan dualisme kerja profesional seringkali menjadi alasan klasik yang mendera lembaga zakat. Kelemahan inilah yang perlu dicari formulasinya, diberikan solusi dan jalan keluar untuk lepas dari jeratan problem sumber daya. Oleh karena itu, penelitian ini ingin memberikan tawaran konsepsi ideal pengembangan sumber daya manusia (amil) zakat melalui pembendaharaan locus di lembaga zakat Nurul Hayat Surabaya. Metode penelitian yang digunakan bersifat kualitatif dengan analisis data deskriptif. Data digali melalui dua metode; interview dan observasi. Dokumentasi tidak digunakan karena berkenaan dengan kinerja sumber daya. Hasil dari penelitian ini menghasilkan dua temuan penting, yaitu: pertamas sebagian besar amil di Nurul Hayat sudah memiliki kemampuan tentang fiqih zakat, dilihat dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman pekerjaan dari setiap amil. Sedangkan, kemampuan pemasaran dilihat dari hasil kinerja amil berupa pencapaian target dan pelaksanaan pemasaran melalui online, berupa posting program-program. Untuk kemampuan public speaking, dapat dilihat dari briefing dilakukan oleh amil Nurul Hayat untuk melatih komunikasi dan mempraktikkannya. Kedua, profesionalisme amil dalam pengelolaan zakat di Nurul Hayat, sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan melaksanakan pelaporan hasil yang telah dikerjakan dan dihimpun oleh amil. Dalam mengelola dana zakat, terbukti dari adanya upaya untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti training dan belajar mandiri dengan membaca buku.

**Keywords:** *Human Capital; Sumber Daya; Profesionalime dan Kompetensi; Lembaga Zakat.*

**PENDAHULUAN**

Awal memasuki tahun 2020 dunia digemparkan dengan munculnya virus jenis baru yakni *coronavirus* (SARS-CoV-2) yang dapat menimbulkan penyakit yang bernama *Coronavirus Disease 2019* atau disingkat menjadi COVID-19, wabah virus COVID-19 secara tidak langsung menggegerkan dunia global. Setelah diketahui asal mula virus ini berasal dari wilayah Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok. Virus ini ditemukan pada akhir desember 2019 dan sampai saat ini sudah ratusan

negara yang terkonfirmasi terjangkit oleh virus ini (Ali, 2020: 82). Akibatnya banyak negara di dunia menuai banyak masalah terutama masalah sosial dan ekonomi.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi otoritas kunci keunggulan dan ketercapaian tujuan bagi organisasi atau perusahaan. SDM merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan atau pun organisasi, sebab sumber daya menjadi sebuah kunci bagi berkembangnya organisasi dan harus dilatih kemampuannya agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Kurangnya sumber daya yang kompeten pada lembaga zakat menyebabkan kinerja lembaga zakat tidak optimal terutama saat membuat perencanaan strategi yang baik untuk menghimpun, mengelola, maupun mendistribusikan dana zakat kepada mustahik.

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 (Rifqi Muhammad, 2021: 24).

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 (Nasri Hamang, Irmayani, dan Amaluddin, 2017: 44). Minimnya pengembangan

kualitas amil yang berakibat tidak seimbangnya antara tantangan permasalahan dan tuntutan pelaksanaan tugas dengan kemampuan amil (Achmad Kholiq dan Nono Hartono, 2021:12).

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 (Dian Friantoro and Khozin Zaki, 2018:133). 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.

Lembaga Nurul Hayat Surabaya adalah lembaga pengelolaan zakat, infak, dan shadaqoh. Lembaga yang dua tahun berturut-turut mendapat penghargaan sebagai LAZNAS penghimpunan terbaik 2017 dan baru-baru ini mendapatkan penghargaan sebagai LAZNAS (Lembaga Amil Zakat Nasional) terbaik di BAZNAS AWARDS.20 BAZNAS Awards ditujukan sebagai wujud apresiasi pelaksanaan pengelolaan zakat. Acara ini diharapkan mampu mendorong lembaga pengelola zakat dalam mewujudkan pengelolaan zakat yang optimal.

Untuk mewujudkan pengelolaan zakat yang optimal, perlu adanya peran aktif dari amil yang memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam mengembangkan dan mengupayakan pengelolaan zakat secara profesional, supaya pemanfaatan zakat mampu dirasakan seluas-luasnya oleh orang yang berhak menerima zakat (Islah Alifa and Irvan Normansyah, 2020:19). Untuk mendapatkan amil yang memiliki kemampuan dan profesionalisme, Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat Surabaya perlu melaksanakan perekrutan calon amil dengan kualifikasi amil yang dibutuhkan dalam pengelolaan zakat.

Dalam penelitian ini dapat kita ketahui secara mendalam mengenai kompetensi dan profesionalisme amil di Nurul Hayat. Amil yang secara personal memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengelolaan zakat, yang diharapkan mampu mengupayakan

pengembangan kualitas pengelolaan ditengah kebutuhan masyarakat akan amil dan tergerusnya kepercayaan Muzakki terhadap pengelolaan zakat, bagaimana bentuk dari kemampuan dan profesionalisme amil dalam pengelolaan zakat dan pengembangan kemampuan dan profesionalisme amil yang ada di lembaga Nurul Hayat Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang didekati secara kualitatif (Cik Hasan Bisri, 2004: 56) dengan mengungkap kebenaran melalui fakta di masyarakat (Peter Mahmud Marzuki, 2011: 132) Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *case study dokumentatif*, di mana penelitian lapangan yang kualitatif lebih banyak disorot dari aspek observasi dan dokumentasi, dengan mengambil setting penelitian aktual, peneliti sebagai pengamat tunggal, data bersifat deskriptif dan analisa datanya menggunakan deduktif (Nurul Zuriah, 2006: 92).

Pengambilan data diambil dari dua sumber; primer dan sekunder (Julia Brenen, 2005: 11). Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara dengan pemuka agama yang dikira pemahaman agamanya di atas rata-rata, selain itu, data primer juga didapat dari observasi terhadap beragam kegiatan yang menyebabkan lahirnya kerukunan umat di masyarakat multi agama. Sementara data sekunder diambil buku, jurnal, penelitian terdahulu, surat kabar dan artikel lain yang memiliki keterkaitan (Lexy J. Meleong, 2006: 225).

Teknik pengumpulaln data dilakukan melalui observasi dan wawancara (Gabriel Amin Silalahi, 2003: 57) dengan mengambil sampel secara acak (*purposive sampling*) yaitu sampel yang diambil atas dasar pertimbangan tertentu (Burhan Bungin, 2010: 108). Pada tahap akhir, dilakukan filterasi validitas data, yang dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan antara narasumber yang satu dengan lainnya untuk kemudian dicocokkan (Husaini Usman dan Purnomo Akbar, 2006: 73). Perlu diketahui, bahwa teori yang digunakan dalam mengungkap realitas di masyarakat, penulis menggunakan teori *ethnometodologi*.

## **PEMBAHASAN**

### **Kompetensi *Amil* Zakat**

Istilah *amil* berasal dari kata '*amila-ya'malu* yang artinya bekerja, sehingga pengertian dari Amil merupakan orang yang bekerja dapat dipahami sebagai pihak yang bekerja dan terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan zakat. Jika yang mengelola adalah lembaga, maka semua pihak yang terkait seperti amil, beserta direktur, pegawai di bidang manajemen, bagian keuangan, pendistribusian, pengumpulan, keamanan dan lain-lain. Mereka akan mendapatkan gaji dari bagian amil zakat tersebut. Muhammad Alfi Alhubbullah, Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, 2019. menambahkan, Pengertian amil menurut pendapat empat mazhab memiliki beberapa perbedaan namun tidak signifikan. Imam Syafi'i menjelaskan bahwa amil sebagai orang yang bekerja mengurus zakat, dan tidak mendapat upah selain dari zakat tersebut (bagian amil).

Amil adalah orang yang dipekerjakan oleh Imam (pemerintah) untuk mengambil zakat kemudian membagikannya kepada para mustahiq zakat, sebagaimana yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam alquran. Menurut Yusuf Qardhawi menjelaskan yang dimaksud amil zakat adalah mereka yang melaksanakan segala kegiatan urusan zakat, mulai dari para pengumpul zakat sampai kepada bendahara dan para penjaganya. Kemudian mencatat sampai kepada penghitung yang mencatat keluar masuk zakat dan membagi kepada para mustahiqnya (Setyawardhana Nugraha, Siti Maria Wardayati, dan Yosefa Sayekti, 2018: 6).

Masuknya amil sebagai asnaf menunjukkan bahwa zakat dalam Islam bukanlah suatu tugas yang hanya diberikan kepada seseorang (individual), tapi merupakan tugas kelompok atau institusi yang bersifat kolektif (bahkan menjadi tugas negara). Zakat mempunyai anggaran khusus yang dikeluarkan untuk gaji para pelaksananya. Imam Abu Hanifah memberikan pengertian yang lebih umum tentang amil yaitu orang yang diangkat untuk mengambil dan mengurus zakat (Basar Dikuraisyin dan UIN Sunan Ampel Surabaya, 2011: 14). Adapun pendapat menurut Imam Hanbal, amil zakat adalah pengurus zakat, yang

diberi zakat hanya sekedar upah pekerjaannya (sesuai dengan upah pekerjaannya).

Fungsi amil zakat adalah untuk ikut memberantas kemiskinan dan kefakiran namun dengan situasi kehidupan ummat yang semakin sulit dan rumit dan cita-cita yang berkembang maka fungsi amil zakat perlu dikembangkan menjadi suatu Badan Manajemen Zakat yaitu suatu organisasi, sistem manajemen, dan mekanisme kerja yang menjamin pengumpulan zakat dari yang berkewajiban membayarkan dan menjamin pembagian atau penyebarannya sehingga tercapai tujuan yang lebih maju yaitu ikut memberantas kemiskinan dan kefakiran dengan mengembangkan usaha-usaha produktif, sehingga secara berkelanjutan ikut meningkatkan kualitas kehidupan ummat yang miskin dan fakir (Ahyakudin and Muhammad Abduh, 2021: 53).

### **Konsepsi Kompetensi *Amil* Zakat**

Dalam sebuah organisasi orang-orang di dalamnya membutuhkan kompetensi untuk menjalankan dan menyelesaikan aktivitasnya. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kompetensi kerjanya, karena kompetensi kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi (*competence*). Hal itu sesuai sependapat dengan Keith Davis, merumuskan bahwa, Kompetensi atau *competence* terdiri dari Knowledge (pengetahuan) dan Skill (keterampilan) (Hanafi Adi Putranto and Siti Nur Azizah, 2020: 44-55).

Menurut Robert A. Roe, 2001. Kompetensi dapat disebut sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang berdasarkan dari pengalaman serta pembelajaran yang telah dilakukan (Yandi Bastiar and Efri Syamsul Bahri, 2019: 43).

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja merupakan kemampuan bekerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam kompetensi

individu mempunyai peranan yang penting mengenai efektivitas pelaksanaan tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky, perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam perekrutan tenaga kerja. Ada beberapa manfaat perekrutan pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut: 1) memperjelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan; 2) dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial; 3) kecakapan tenaga kerja dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan; 4) dapat dijadikan dasar dalam pengembangan sistem remunerasi; 5) dapat membantu dalam perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi; 6) memudahkan suatu perusahaan dalam penyesuaian perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi (Lilis Marlina, Arfriani Maifizar, and Okta Rabiana Risma, 15).

Kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) bagian adalah sebagai berikut: 1) kompetensi intelektual, yaitu seperangkat pengetahuan yang ada pada diri seseorang yang diperlukan untuk menunjang kinerjanya; 2) kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas yang ada di perusahaan; 3) kompetensi pribadi, yakni perilaku yang terkait dengan kemampuan seseorang dalam mewujudkan diri, sifat diri, identitas diri dan pemahaman diri; 4) kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak dibedakan dari lingkungan sosial; 5) kompetensi spiritual, yakni seperti pemahaman, penghayatan serta pengamalan terhadap kaidah-kaidah keagamaan (Basar Dikuraisyin and Erinda Kusuma Dayanti,, 2021: 11).

Dari pengertian kompetensi kerja yang telah dipaparkan di atas, dapat dikatakan bahwa kemampuan menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan seseorang. Menjadi seorang amil zakat membutuhkan keahlian dan kemampuan dalam mengelola dana zakat yang telah dihimpun dari masyarakat. Dana tersebut dijadikan sebagai salah satu bentuk kegiatan sosial keagamaan yang mampu mensejahterakan masyarakat atau orang yang berhak menerima zakat. Dalam hal ini sesuai dengan tujuan yang tertulis dalam undangundang,

yaitu meningkatkan fungsi zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Kholiq and Hartono, 2021). Kompetensi yang harus dimiliki amil untuk mewujudkan tujuan undang-undang sebagai berikut:

*Pertama*, paham ilmu fiqih zakat. Pemahaman mengenai fiqih zakat juga ditujukan agar amil mampu melakukan sosialisasi yang berkaitan dengan zakat kepada masyarakat. Dengan didasari pemahaman ilmu zakat yang memadai, para amil diharapkan mampu terbebas dari kekeliruan berkenaan dengan zakat. Pengetahuan fiqih zakat juga diharapkan menjadi salah satu alasan muzakki untuk menumbuhkan rasa kepercayaannya terhadap lembaga zakat. Sehingga, muzakki dengan suka rela membayar zakat kepada Lembaga Amil Zakat. *Kedua*, kompetensi menghitung zakat. Petugas zakat yang memiliki kemampuan menghitung zakat, itu akan memudahkan muzakki melakukan konsultasi mengenai perhitungan zakat. Biasanya muzakki masih awam tentang pengetahuan zakat. Menghitung zakat biasanya dilakukan ketika muzakki menyerahkan sepenuhnya kepada amil untuk dihitung dan disalurkan kepada yang berhak menerima manfaat (Dian Friantoro and Khozin Zaki, 2019).

*Ketiga*, kemampuan Marketing atau pemasaran. Promosi adalah suatu arus informasi satu arah yang berfungsi untuk mempengaruhi seseorang atau organisasi untuk melaksanakan dan menciptakan tindakan pertukaran. Promosi juga bertujuan untuk memberikan informasi tentang kebaikan dari produk, membujuk dan meningkatkan pelanggan untuk membeli produk tersebut. Promosi juga salah satu kegiatan pemasaran yang paling penting untuk mempertahankan keberlangsungan produk yang dimiliki (Nur Kabib et al., 2021: 341).

### **Profesionalitas Amil Zakat Profesional**

Amil zakat adalah orang atau sekelompok orang atau badan yang ditunjuk dan diangkat oleh pemerintah, yang bertugas mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat. Peraturan zakat di Indonesia, hanya mengakui amil lembaga bukan perseorangan. Hal tersebut didasarkan pemikiran bahwa pengelolaan bersama lebih baik daripada pengelolaan perseorangan (ndri Yuliafitri and Asma Nur

Khoiriyah, 2016). Akan tetapi dalam pengelolaan bersama perlu dipilih person-person yang memang mampu dalam mengelola zakat.

Paradigma pengelolaan zakat yang tradisional yang bercirikan antara lain sebagai pekerjaan sampingan, pekerjaan paruh waktu, pengelola tidak mendapat gaji, kualitas pengelola seadanya, perlu ditinggalkan dan diubah dengan paradigma pengelolaan modern dengan ciri-ciri antara lain sebagai profesi utama, memiliki kompetensi, mendapatkan rewards and punishment. Menurut Yusuf Qardhawi syarat-syarat yang dimiliki oleh amil zakat di lembaga pengelolaan zakat, yaitu sebagai berikut: 1) Islam ; 2) Mukallaf yaitu orang dewasa yang sehat akal pikirannya sehingga dapat menerima dan melaksanakan kewajiban; 3) Amanah. Sifat amanah merupakan sifat yang harus dimiliki oleh amil zakat. Karena sifat amanah menciptakan kepercayaan masyarakat untuk menyerahkan zakatnya melalui lembaga amil zakat. Sifat amanah diwujudkan dalam bentuk kesungguhan dalam melaksanakan tugas sebagai amil dan transparan dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban secara berkala, dan juga tepat sasaran penyalurannya, yang sejalan dengan ketentuan agama; 4) Memahami Fiqih Zakat. Dengan pemahaman tentang fikih zakat ini amil mampu mensosialisasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan zakat kepada masyarakat; 5) Memiliki kompetensi dan pengalaman dalam bidang pengelolaan zakat (Industryadi, 2020).

Lembaga amil zakat dalam sejarah Islam di kenal dengan nama Baitul Maal. Lembaga ini sudah ada pada masa Khalifah Umar bin Khattab, sebagai institusi yang mengelola dana dan daya dari umat yang digunakan untuk pembangunan dan meningkatkan perbaikan kualitas hidup terhadap kaum Dhuafa serta umat pada umumnya yang berdasarkan syariat. Lembaga zakat di Indonesia telah ada dan tumbuh begitu lama, namun belum dikembangkan secara profesional, karena dalam perjalanannya lembaga ini mengalami beberapa permasalahan, yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat Islam sehari-hari. Permasalahan tersebut antara lain:

*Pertama*, adanya krisis kepercayaan umat terhadap segala macam atau bentuk usaha penghimpun dana umat karena terjadi

penyalahgunaan akibat sistem kontrol dan pelaporan yang lemah. Akan berdampak pada orang yang lebih memilih membayar zakat langsung kepada mustahiq daripada melalui lembaga zakat. *Kedua*, adanya pola pandangan terhadap pelaksanaan zakat yang umumnya lebih antusias pada zakat fitrah saja yakni menjelang idul fitri. *Ketiga*, tidak seimbang jumlah dana yang terhimpun dibandingkan dengan kebutuhan umat, sehingga dana terkumpul cenderung digunakan hanya untuk kegiatan konsumtif dan tak ada bagian untuk produktif. Hal ini juga dikerenakan tidak semua Muzakki berzakat melalui lembaga (Mochammad Ilyas Junjuna, 2020: 112-125).

Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 Lembaga Amil Zakat merupakan Institusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat, yang dikukuhkan, dibina dan dilindungi oleh pemerintah, yang bergerak dibidang dakwah, Pendidikan, sosial, dan kemaslahatan umat Islam. Lembaga Amil Zakat tersebut terdiri dari Lembaga Amil Zakat Tingkat Pusat dan Lembaga Amil Zakat Tingkat Propinsi (Pertwi Utami et al., 2020: 216).

### **Profil Singkat LAZ Nurul Hayat**

Awal mula berdirinya Lembaga Nurul Hayat ini masih berupa panti asuhan. Pada tahun 2001 bermodalkan hasil usaha dari Ketua Yayasan, Bapak H. Muhammad Molik yang menyisihkan sebagian rezeki untuk mengasuh anak-anak yatim. Panti Asuhan Nurul Hayat disahkan oleh SK. Menteri Kehakiman RI pada tanggal 21 September 1999 No C-1805. HT.03.02 – Th. 1999. Kemudian berkembang tidak hanya sebatas panti asuhan, agar bisa bermanfaat luas akhirnya dibentuk sebuah Yayasan Nurul Hayat sesuai SK. Menteri Hukum & HAM RI Nomor C-3242. HT.01.02 – Th. 2007.

Berhubung lembaga ini terus berkembang atas izin Allah, dan mulailah Lembaga Nurul Hayat membuka banyak cabang untuk menebar kemanfaatan, akhirnya tahun 2015 **mendapat izin sebagai** Lembaga Amil Zakat Nasional sesuai SK. Menteri Agama Nomor 244 tahun 2015 dan di tahun 2020 kembali memperoleh SK perpanjangan LAZNAS sesuai dengan SK. Menteri Agama Nomor 903 tahun 2020. Hingga saat ini Lembaga Nurul Hayat sudah memiliki lebih dari 40 cabang tersebar di seluruh Indonesia.

**Esa Ayu Kusumaningtyas: Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan...**

Yayasan Nurul Hayat ini memiliki beberapa program seperti Pendidikan, Kesehatan, Dakwah, Sosial Kemanusiaan, dan Pemberdayaan Ekonomi. Sejak awal didirikan, Nurul Hayat sudah berangan-angan menjadi lembaga milik umat yang mandiri. Lembaga milik umat artinya lembaga yang dapat dipercaya oleh umat karena mengutamakan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana amanah umat. Sedangkan, lembaga yang mandiri artinya semua biaya operasional berusaha terpenuhi secara mandiri dari hasil usaha yayasan. Oleh karena itu donasi dari umat berupa zakat, infak dan shodaqoh (ZIS) baik perorangan maupun lembaga, 100% tersalurkan untuk membiayai program layanan sosial dan dakwah Nurul Hayat. Program LAZ Nurul Hayat

1. Pendidikan

Salah satu dari lima sector program sosial Nurul Hayat. Program ini bergerak di lingkup Pendidikan, memberikan beasiswa Pendidikan untuk yatim dan dhuafa. Program Pendidikan mulai jenjang SD sampai Kuliah full beasiswa.

a. Sekolah Anak Sholeh (SAS)	a. Pesantren Tahfidz Quran
b. Sahabat Yatim Cemerlang	b. Beasiswa Pendidikan Dhuafa
c. Generasi Prestasi (GENPRES)	c. SMP Tahfidz Entrepreneur Khairunnas
d. SD Khairunnas	d. Beasiswa Dai & Imam Masjid
e. Kampus Entrepreneur Penghafal Quran	e. SMA Tahfidz Entrepreneur Khairunnas

2. Kesehatan

Salah satu dari lima sektor program sosial Nurul Hayat. Program ini bergerak di lingkup kesehatan, memberikan bantuan kesehatan gratis untuk dhuafa yang tidak mampu berobat ketika dalam kondisi sakit. Ada pula program khitan massal untuk anak-

- anak yatim dan dhuafa. a) Praktek Medis Sosial (Praktis); b) Program Sahabat; c) Khitan Massal
3. Dakwah  
Program ini bergerak di lingkup dakwah, memberikan asupan rohani kepada masyarakat agar lebih dekat dan mengenal Allah. Program ini diantaranya kajian-kajian spiritual dan program Ramadhan.
  4. Sosial Kemanusiaan  
Program ini bergerak di lingkup sosial kemanusiaan, memberikan bantuan dana sosial dan juga cepat tanggap terhadap adanya bencana alam.
  5. Pemberdayaan Ekonomi  
Program ini bergerak di lingkup pemberdayaan ekonomi, memberikan bantuan modal usaha, pelatihan, dan mengawal sampai mereka bisa mandiri secara finansial. Program pemberdayaan ekonomi ini harapannya bisa merubah derajat dhuafa yang awalnya mustahik bisa menjadi muzakki.

## **Kompetensi Amil dalam Pengelolaan Zakat di Nurul Hayat**

### **a. Fundraising atau Penghimpunan**

Membayar kewajiban zakat tidak boleh kesembarang orang, karena zakat memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan umat dengan pengurangan tingkat kemiskinan (Fajar Surya Ari Anggara and Ely Windarti Hastuti, 2018: 67). Untuk mewujudkan tujuan tersebut zakat harus dikelola oleh orang memiliki kompetensi dan pengetahuan akan zakat atau memiliki kemampuan zakat.

#### **1) Kemampuan Fiqih Zakat**

Di Nurul Hayat sebagian besar telah memiliki kompetensi fiqih zakat dengan melakukan training bagi amil yang belum pernah mempelajari tentang fiqih zakat. Training yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang bersangkutan dengan pengetahuan fiqih zakat. Pengetahuan amil tentang fiqih zakat juga dapat diketahui dari bagaimana cara beliau menjelaskan tentang zakat, pentingnya zakat dan

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Fundraiser (Amril Jannah et al., 2020: 7). Sebagaimana dengan teori yang peneliti ambil bahwa kemampuan fiqih zakat diketahui dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam bekerja.

## 2) Pemasaran/*Marketing*

Dalam strategi pemasaran Lembaga Nurul Hayat mempromosikan program-program penghimpunan zakat, sebagai amil dibidang ini kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi pemasaran. Strategi pemasaran yang digunakan Lembaga Nurul Hayat menggunakan strategi promosi *above the line* dan *below the line*.

Kompetensi tersebut sudah dimiliki amil dibidang penghimpunan zakat secara online. Amil tersebut telah melaksanakan promosi melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, Telegram, dan Media Sosial lainnya (Musyifikah Ilyas, 2017: 71). Sedangkan untuk media massa amil memanfaatkan seperti surat kabar,

Jadi, kompetensi amil zakat bagian penghimpunan sudah memiliki kompetensi pemasaran dapat dilihat dari hasil kinerja amil berupa pencapaian target dan pelaksanaan pemasaran melalui online berupa posting program-program Nurul Hayat supaya masyarakat dapat mengetahui dan berminat untuk menunaikan zakat di Nurul Hayat.

## 3) *Public Speaking*

Dengan mempunyai *public speaking* yang baik dapat mempengaruhi muzakki untuk membayar zakat atas kewajiban yang sudah jatuh kepadanya, adalah salah satu strategi yang menjadi tujuan pentingnya kompetensi *public speaking* untuk amil. Semakin amil menguasai keterampilan berbicara didepan umum, kemungkinan perolehannya akan berbanding lurus dengan kemampuannya. Maksudnya semakin mampu amil menguasai *public speaking*, dan semakin banyak calon muzakki yang sadar akan kewajibannya dan mau membayar zakat, maka

semakin tinggi perolehan penghimpunan zakat. Amil Nurul Hayat berkomunikasi dengan sangat baik, ramah, tegas dan santun. Setiap menjelaskan kata-katanya mudah dipahami dan direspon baik dengan donatur.

Setiap pagi Nurul Hayat ada kegiatan rutin *briefing* untuk mengulang tugas sebelumnya dan apa yang akan dilaksanakan hari ini. Dapat dilihat dari target yang mampu dihimpun oleh amil penghimpun zakat yang memerlukan kompetensi mempengaruhi dan negoisasi dan dilihat dari *briefing* yang dilakukan oleh amil Nurul Hayat untuk melatih komunikasi dan mempraktikkannya.

**b. Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat**

1) Memahami Fiqih Zakat

Secara pemahaman amil Nurul Hayat mengenai fiqih zakat diwujudkan dengan dilakukannya survey untuk mengetahui kondisi dari calon mustahik. Dalam bidang pendistribusian dan pendayagunaan setiap amil mempunyai peran untuk mensurvey dan memutuskan layak atau tidaknya calon mustahik dalam menerima bantuan. Jadi dengan dilakukannya survey amil dapat mengetahui kondisi dari calon mustahik.

2) *Public Speaking*

Dalam praktik kompetensi *public speaking* Nurul Hayat amil sudah dibekali pengetahuan dari pelatihan dan pengalaman dari bekerja. Pelaksanaan *public speaking* terlihat dari komunikasi yang dilakukan amil dengan calon mustahik. Komunikasi tersebut bertujuan mengajak calon mustahik untuk diberdayakan, dan mempromosikan program pendayagunaan (Ajeng Sosial Manara, 2018: 17-31). Komunikasi ini dilakukan dengan cara pendekatan personal yang dilakukan oleh amil, untuk memastikan bahwa calon mustahik bersedia dilakukan pemberdayaan.

## **Profesionalis *Amil* dalam Pengelolaan di Lembaga Zakat Nurul Hayat**

### **a. Fundraising atau Penghimpun Zakat**

#### 1) Tanggung Jawab

Amil pendistribusian sudah melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana amil, bentuk dari tanggung jawab tersebut adalah melaporkan perolahan dana zakat setiap hari yang dihimpun kepada admin penghimpunan zakat.

#### 2) Komitmen

Profesionalis merupakan kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya (Sholahuddin Al-Fatih, 2020: 106). Profesionalis juga dapat diartikan sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Dari anggota manajemen Lembaga Nurul Hayat pastinya sudah memiliki sifat profesionalis dalam melaksanakan penghimpunan zakat dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya.

### **b. Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat**

#### 1) Tanggung Jawab

Setiap amil yang telah melaksanakan pendistribusian dan pendayagunaan zakat, amil selalu melaporkan dalam sistem yang ada di NH. Amil pendistribusian sudah melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana amil, bentuk dari tanggung jawab tersebut adalah melaporkan kegiatan pendayagunaan dan pendistribusian melalui IT, jadi sudah ada program untuk melaporkan kegiatan pendayagunaan dan pendistribusian.

#### 2) Komitmen

Diketahui bahwa amil Nurul Hayat telah memiliki sikap profesionalis terlihat dari komitmen yang dimiliki setiap amil. Seperti halnya pada bagian manajer pendistribusian adalah menyalurkan dana zakat untuk orang yang berhak menerima, sehingga kesejahteraan terwujud.

#### 3) Keinginan untuk meningkatkan kompetensi

Di era sekarang, dalam hal meningkatkan kompetensi lebih mudah dengan adanya handphone ataupun smartphone, maka dari itu para amil akan lebih mudah untuk mengelola data dari mustahik (Zulfikar Ali Ahmad and Rusdianto Rusdianto, 2018: 109)..

## **KESIMPULAN**

Kemampuan amil dalam pengelolaan zakat di Nurul Hayat, yang harus dimiliki seorang amil, yaitu kemampuan Fiqih zakat, Marketing, dan Public Speaking. Sebagian besar amil di Nurul Hayat sudah memiliki kemampuan tentang fiqih zakat, dilihat dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman pekerjaan dari setiap amil. Sedangkan, kemampuan pemasaran dilihat dari hasil kinerja amil berupa pencapaian target dan pelaksanaan pemasaran melalui online, berupa posting program-program Nurul Hayat agar masyarakat mengetahui dan berminat untuk menunaikan zakat di Nurul Hayat. Untuk kemampuan public speaking, dapat dilihat dari briefing dilakukan oleh amil Nurul Hayat untuk melatih komunikasi dan mempraktikkannya dan target yang mampu dihimpun oleh amil penghimpunan zakat yang memerlukan kompetensi

Profesionalisme amil dalam pengelolaan zakat di Nurul Hayat, sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan melaksanakan pelaporan hasil yang telah dikerjakan dan dihimpun oleh amil. Dalam melaksanakan penghimpunan zakat dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas sebagai amil. Dalam mengelola dana zakat, terbukti dari adanya upaya untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti training dan belajar mandiri dengan membaca buku.

## **SARAN**

Dukungan dari lembaga, seperti program khusus pelatihan amil dalam hal menganalisa keperluan zakat, infaq, sedekah atau lainnya di lapangan, sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kapasitas amil sebaiknya segera dibentuk dan dilakukan secara terus menerus dan kontinu. Selain dapat meningkatkan kompetensi dan kapasitas, program pelatihan semacam ini dapat memberikan pemahaman Amil mengenai

hal-hal di lapangan, tentang ekonomi, memahami peningkatan pendapatan mustahik, dan kondisi mustahik di lapangan secara nyata.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Zulfikar Ali, and Rusdianto Rusdianto. 2018. "The Analysis of Amil Zakat Institution/Lembaga Amil Zakat (LAZ) Accountability toward Public Satisfaction and Trust". *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9, no. 2
- Ahyakudin, Ahyakudin, and Muhammad Abduh. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia pada Amil Zakat (Studi Kasus pada Lembaga dan Badan Amil Zakat di Wilayah Provinsi Banten)". *Sy'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 5, no. 1
- Al-Fatih, Sholahuddin. 2020. "Strengthening Baznas As The Society's Trusted Zakat Agency To Increase The Welfare Of Ummah". *JURISDICTIONE* 11, no. 1
- Alhubbuffillah, Muhammad Alfi, Didin Hafidhuddin, and Hendri Tanjung. 2019. "Hubungan Profesionalitas dan Akuntabilitas Pengelolaan Zakat Terhadap Efektivitas Pemberdayaan Ekonomi Umat". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Alifa, Islah, and Irvan Normansyah. 2020. "The Influence of Sharia Compliance, Good Corporate Governance and Competence of Amil Zakat on Management of Zakat Funds (Case Study at Baznas (BAZIS) DKI Jakarta)".
- Anggara, Fajar Surya Ari, and Ely Windarti Hastuti. 2018. "Performance Comparison Amil Zakat Institutions on Ponorogo towards Good Amil Governance". *Al Tijarah* 4, no. 2.
- Barat, Jawa. 2020. "Pengaruh Pengetahuan, Kepercayaan Dan Pelayanan Lembaga Amil Zakat Terhadap Minat Membayar Zakat Di Lembaga Amil Zakat," no. 1.
- Bastiar, Yandi, and Efri Syamsul Bahri. 2019. "Model Pengukuran Kinerja Lembaga Zakat di Indonesia". *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf* 6, no. 1.
- Dikuraisyin, Basar, and Erinda Kusuma Dayanti. 2021. "Pemetaan Ideal Pola Distribusi Dana Zakat dan Wakaf untuk Kesejahteraan Mustahik (Studi di Lembaga Zakat Yatim Mandiri Surabaya, Jawa Timur) Ideal Mapping of Zakat and Waqf Fund Distribution Patterns for Mustahik Welfare (Study at the Yatim Mandiri Zakat Institute in Surabaya, East Java)" 1.

- Dikuraisyin, Basar, and UIN Sunan Ampel Surabaya. 2011. "Kompetensi Amil, Persyaratan Sampai Pelaporan: Analisis Efektifitas UU Nomor 23 Tahun 2011 Di Lembaga Zakat Jawa Ttimur".
- Friantoro, Dian, and Khozin Zaki. 2019. "Do We Need Financial Technology for Collecting Zakat?" International Conference of Zakat.
- .2019. "Do We Need Financial Technology for Collecting Zakat?" International Conference of Zakat.
- Hamang, Nasri, Irmayani Irmayani, and Amaluddin Amaluddin.2017. "Efforts to Increase Public Welfare Consciousness Through Pay Zakat Rice Crop." In Proceedings of the International Conference on Ethics in Governance (ICONEG 2016). Makassar, Indonesia: Atlantis Press.
- Ilyas Junjunan, Mochammad. 2020. "Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan IGCG terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat." Akuntansi : Jurnal Akuntansi Integratif 6, no. 2.
- Ilyas, Musyfikah. 2017. "Profesional Nazhir Wakaf dalam Pemberdayaan Ekonomi." Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam 4, no. 1.
- Industryadi. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Padang." Preprint. Open Science Framework.
- Jannah, Amril, Septi Erwindarti, Rita Wardani, Sony Ideal, and Anne Putri. 2020. "The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency" 5, no. 3.
- Kabib, Nur, Ahmad Ulil Albab Al Umar, Ana Fitriani, Lora Lorenza, and Muammar Taufiqi Lutfi Mustofa. 2021. "Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat di BAZNAS Sragen." Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 7, no. 1.
- Kholiq, Achmad, and Nono Hartono. 2021. "Amil Zakat Governance Risk Mitigation: An ERM – COSO Analysis" 6.
- Marlina, Lilis, Arfriani Maifizar, and Okta Rabiana Risma. "Optimization Of Zakat Collection In West Aceh: Study From Baitul Mal In The Early Islamic Government," n.d.
- Muhammad, Rifqi. 2021. "Akuntabilitas Kontemporer Organisasi Pengelola Zakat" 4, no. 1.

- Nugraha, Setyawardhana, Siti Maria Wardayati, and Yosefa Sayekti. 2018. "Implementation of Zakat Accounting In Amil Zakat Institute (LAZ) In Jember (Reviewed From Zakah Shariah : PSAK 101 And PSAK 109)" 4, no. 1.
- Putranto, Hanafi Adi, and Siti Nur Azizah. 2020. "Mengukur Kompetensi Amil Melalui Kemampuan Menajerial dan Profesionalitas di Lembaga Zakat Nurul Hayat Surabaya." *Management of Zakat and Waqf Journal (MAZAWA)* 1, no. 1.
- Sonial Manara, Ajeng, Arif Rachman Eka Permata, and R. Gatot Heru Pranjoto. 2018. "Strategy Model for Increasing the Potential of Zakat through the Crowdfunding-Zakat System to Overcome Poverty in Indonesia." *International Journal of Zakat* 3, no. 4.
- Utami, Pertiwi, Tulus Suryanto, M. Nasor, and Ruslan Abdul Ghofur. 2020. "The Effect Digitalization Zakat Payment Against Potential of Zakat Acceptance in National Amil Zakat Agency." *IQTISHADIA* 13, no. 2.
- Yuliafitri, Indri, and Asma Nur Khoiriyah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Muzakki, Transparansi Dan Akuntabilitas Pada Lembaga Amil Zakat Terhadap Loyalitas Muzakki (Studi Persepsi Pada LAZ Rumah Zakat)." *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2.