

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA AMIL ZAKAT  
(Studi Kasus pada Lembaga dan Badan Amil Zakat  
di Wilayah Provinsi Banten)**

**Ahyakudin**

Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
ahyakudin@untirta.ac.id

**Muhammad Abduh**

Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
muhammad.abduh@untirta.ac.id

**Abstract.** *The quality of human resources at amil zakat LAZ and BAZNAS must be competent and professional starting from the recruitment process, selection, job placement, training, to career development and compensation. The purpose of this study is to determine the mechanism of planning and implementation of human resource management at amil zakat institutions and bodies in Banten Province. The method and approach used in this research are qualitative methods, while the data analysis method in this study uses descriptive analysis to identify problems. Human resource management in amil zakat, both in LAZ and BAZNAS must always be a serious concern in order to optimize the collection of zakat funds from the existing potential. Recruitment of amil zakat must prioritize the value of creativity and innovation in order to attract public confidence in the existence of LAZ and BAZNAS. Awareness of the obligation of zakat to the community is also a big problem which requires experience and high knowledge. Therefore, the development of the ability and expertise of amil zakat must remain consistent and sustainable. High appreciation and appreciation can be applied as an effort to increase the motivation of amil zakat in carrying out the mission of da'wah and harmonizing the welfare of the people.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Amil Zakat.*

### **Latar Belakang**

Berdasarkan data Badan Pelayanan Statistik tahun 2019, jumlah penduduk Provinsi Banten berjumlah 12,96 juta orang. Mayoritas 94,62% penduduk Provinsi Banten menganut kepercayaan Agama Islam. Melihat pada angka tersebut maka penulis melihat terdapat potensi zakat yang cukup besar yang diharapkan mampu memberikan pemecahan masalah terhadap kesenjangan ekonomi di wilayah Provinsi Banten.

Potensi zakat di Provinsi Banten dengan asumsi penduduk beragama Islam ialah sebanyak ±10 juta. Jika seperlima populasi tersebut menunaikan zakatnya dengan nilai terkecil Rp. 2 Juta rupiah per tahun maka potensi dana zakat yang dapat dihimpun dari masyarakat ialah sebesar 4 Trilyun Rupiah. Namun kenyataannya pada tahun 2015 dana zakat yang terhimpun hanya sebesar Rp. 25 Milyar, ditahun 2016 terkumpul sekitar Rp. 30 Milyar, tahun 2017 sebesar Rp. 45 Milyar. Hal tersebut diperoleh dari penghimpunan yang dilakukan oleh Baznas Provinsi Banten dan Juga Baznas Kota/Kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Banten. Ini juga bermakna bahwa prosentase zakat di Provinsi Banten masih berada di bawah 2 % dari potensi zakat yang ada.

Tidak optimalnya potensi zakat yang dikelola oleh lembaga maupun badan amil zakat di Provinsi Banten diantaranya disebabkan masih banyak sebagian warga Banten yang menyalurkan zakatnya tidak melalui badan amil zakat. Hal tersebut terjadi karena adanya aturan yang memperbolehkan warga untuk membayar zakatnya tidak harus melalui Baznas Provinsi atau Baznas Kota/Kabupaten. Sehingga hal tersebut diakui menjadi kelonggaran bagi warga untuk memilih lembaga tertentu dalam membayar zakat.

Kesenjangan antara ekspektasi potensi zakat dan realita pengelolaan zakat di Provinsi Banten juga berasal dari kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini personalia pengelolaan zakat atau yang disebut amil zakat menjadi sosok yang paling bertanggungjawab dalam keberhasilan suatu badan amil zakat. Oleh karenanya personalia amil zakat sebagai pengelola badan zakat harus memiliki kompetensi memadai dalam penyelenggaraan badan amil zakat.

Menurut Theodore Schultz, usaha untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat miskin tidak selalu bergantung pada tanah, peralatan atau energi, tetapi tergantung pada pengetahuan (Meldona, 2009). Dalam kenyataannya, terdapat sejumlah negara yang tidak memiliki sumber daya alam memadai namun sumber daya manusia mereka dapat dikatakan unggul. Negara demikian cenderung sangat makmur dan sejahtera, seperti Jepang dan Singapura. Sebaliknya ada pula negara yang memiliki sumber daya alam melimpah namun sumber daya manusianya dapat dikatakan berada pada kondisi dibawah standar unggul sehingga kehidupan masyarakatnya belum sejahtera dan makmur seperti Indonesia.

Meskipun dianggap sebagai terpenting dalam area ilmu ekonomi dan keuangan Islam, zakat belum menerima perhatian yang cukup dari kalangan intelektual muslim terutama dalam bidang riset-riset yang terkait pengembangan pengelolaan zakat. Padahal pada kenyataannya masih banyak kelemahan yang ada pada pengelolaan zakat yang layak untuk dievaluasi. Meskipun penghimpunan

zakat terus meningkat dari tahun ke tahun, realisasi penghimpunan zakat nasional masih jauh dari potensi yang ada. Sampai dengan tahun 2018, total penghimpunan zakat di Provinsi Banten belum mencapai 2 persen dari total potensi yang ada.

Berdasarkan peta kemiskinan tahun 2019 Provinsi Banten menggambarkan kondisi sebagai berikut :

Tabel. 1.

Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk Miskin Menurut Kabupaten/Kota (Ribu Jiwa)					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kab Pandeglang	113.14	124.42	115.9	117.31	116.16	114.09
Kab Lebak	115.83	126.42	111.21	111.08	108.81	107.93
Kab Tangerang	173.1	191.12	182.52	191.62	190.05	193.97
Kab Serang	71.38	74.85	67.92	69.1	64.46	61.54
Kota Tangerang	98.76	102.56	102.88	105.34	103.49	98.37
Kota Cilegon	15.53	16.96	14.9	14.89	13.96	13.2
Kota Serang	36.18	40.19	36.4	36.97	36.21	36.21
Kota Tangerang Selatan	25.29	25.89	26.38	28.73	28.21	29.16
<b>Provinsi Banten</b>	<b>649.19</b>	<b>702.4</b>	<b>658.11</b>	<b>675.04</b>	<b>661.36</b>	<b>654.46</b>

Tingginya angka kemiskinan pada provinsi Banten diharapkan dapat diminimalisir dengan optimalnya pengelolaan zakat yang dilaksanakan oleh badan dan lembaga amil zakat. Sebagai simulasi penulis akan menggunakan jumlah penduduk miskin di Tahun 2017 sebagai golongan yang dapat dikategorikan sebagai mustahik dengan jumlah 675.040 orang. Dana zakat yang terhimpun oleh BAZNAS Provinsi pada tahun tersebut berada pada kisaran Rp. 45 Milyar. Jika dana tersebut seutuhnya didistribusikan sejumlah penduduk miskin di tahun 2017 maka dapat dipastikan per-kepala akan memperoleh dana zakat sebesar ±Rp. 69.231,- pertahun. Hal ini tentu tidak mampu memenuhi kebutuhan penduduk miskin untuk jangka panjang. Terlebih lagi pada ekspektasi untuk merubah mustahiq menjadi muzakki.

Kondisi provinsi Banten tersebut dirasa menarik mengingat besarnya potensi zakat yang dapat dihimpun dan dikelola secara baik oleh personalia pengelola zakat pada lembaga maupun badan amil zakat. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dana zakat perlu untuk

dikaji secara mendalam mengingat amil zakat merupakan instrumen terdepan dalam pengelolaan dana zakat di Indonesia, khususnya di Provinsi Banten.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia amil zakat pada LAZ maupun Baznas di wilayah Provinsi Banten.

## **Pembahasan**

### **1. Manajemen SDM Badan Amil Zakat Provinsi Banten**

Baznas Provinsi Banten tidak terlepas dari manajemen khususnya dalam hal perencanaan pada sumber daya manusia. hal tersebut dilakukan agar kuantitas penghimpunan dana zakat dan kesadaran menunaikan zakat dari masyarakat dapat bertambah kian waktu. Dengan bertambahnya kesadaran masyarakat dalam menunaikan zakat atas harta yang dimilikinya maka semakin banyak pula masalah kesejahteraan dapat diselesaikan.

Dari segi penambahan Amil Zakat (di luar Pimpinan), dalam satu tahunnya sudah direncanakan dan dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) terlebih dahulu. Penambahan atau perekrutan Amil Zakat tersebut dilakukan setelah melalui proses evaluasi tingkat produktivitas dan efisiensi kinerja serta berdasarkan kebutuhan dan kemampuan keuangan dari Baznas Provinsi Banten terlebih dahulu.

Menurut hasil wawancara dengan Muhammad Ihsan bahwa dalam suatu perencanaan untuk kemajuan Baznas Provinsi Banten kedepannya, sudah dituangkan dalam ketentuan lengkap Keputusan Ketua Baznas Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pedoman Manajemen Amil Zakat Provinsi dan Amil Zakat Kabupaten/Kota terlampir dalam surat edaran yang ditetapkan pada tanggal 30 November 2018 yang saat ini menjadi sebuah dasar yang harus di jalani oleh setiap Amil zakat Baznas Provinsi Banten.

Baznas Provinsi Banten pada saat menjalankan salah satu program yang ada tentunya mengharapkan adanya sumber daya manusia yang unggul, artinya bukan hanya sekedar pengelolaan lembaga yang baik tetapi Baznas Provinsi Banten juga dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, handal dan professional yang diyakini mampu memberikan pelayanan yang baik bagi para mustahik dan muzakki.

Adapun cara yang digunakan Baznas Provinsi Banten dalam hal perencanaan sumber daya manusia menurut hasil wawancara yaitu:

1. Adanya identifikasi dan penentuan jumlah sumber daya manusia pada Baznas Provinsi Banten tidak terlepas dari peraturan yang ada, biasanya

Bagian sumber daya manusia dan umum melihat kekosongan jabatan yang diperlukan dan selalu berkoordinasi dengan semua Bagian yang ada tersebut dalam hal penambahan kuantitas sumber daya manusia. Sehingga akan dilakukan adanya tahapan dalam rekrutmen dan seleksi.

2. Instrument perencanaan sumber daya manusia Baznas Provinsi Banten , yaitu alat yang digunakan untuk menarik minat para pelamar kerja untuk bergabung dalam memberikan kontribusi yang baik. Instrumen yang digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu menggunakan media sosial seperti website Instagram, dan Facebook yang di rasa sudah cukup efektif menurut Muhammad Ihsan.
3. Dibuatnya kebijakan perencanaan sumber daya manusia di Baznas Provinsi Banten yang diarahkan pada kesejahteraan Amil zakat seperti kebijakan dalam kedisiplinan kerja serta pemberian pengetahuan atau pelatihan kepada Amil ditingkat internal atau pun eksternal.

Adapun cara dalam pelaksanaan dari perencanaan sumber daya manusia di Baznas Provinsi Banten dilakukan dengan :

1. Untuk mengetahui kondisi eksternal sumber daya manusia yang efektif dan efisien pada Baznas Provinsi Banten dapat dilakukan dengan dengan memberikan pelayanan studi terbuka dan penelitian dengan menerima penelitian dari Mahasiswa untuk penyelesaian tugas akhir kuliah (skripsi) dan menjadikan Baznas sebagai tempat Praktik Kerja Lapangan (PKL) dari kampus yang ada di wilayah Banten .
2. Melakukan pelatihan dan intruksi pekerjaan kepada Amil zakat setelah dilakukan tahapan rekrutmen dan seleksi bagi Amil percobaan guna untuk mengetahui pelaksanaan kerja Amil zakat di Baznas Provinsi Banten .

Kondisi sumber daya manusia pada Baznas Provinsi Banten saat ini memiliki 18 orang Amil tetap termasuk Pimpinan Baznas, dan 3 orang *cleaning service*, serta 4 orang Amil percobaan. Menurut hasil wawancara dengan Muhammad Ihsan bahwa pada saat ini Baznas Provinsi Banten mengalami kesulitan dalam melaksanakan program perencanaan seperti dalam hal pendistribusian dana zakat dan program lainnya. Sehingga, Baznas Provinsi Banten merencanakan akan menambah Amil zakat pada Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan serta pada Bagian Pengumpulan dan Pelaporan. Dalam hal penambahan sumber daya manusia atau Amil zakat menyesuaikan dengan ketentuan peraturan yang sudah ditetapkan dalam surat edaran Ketua BAZNAS No. 3 Tahun 2018. Bahwa proses dalam perekrutan melalui adanya tahapan pemberitahuan penyampaian surat

lamaran, tahapan seleksi, persyaratan secara umum, dan adanya persyaratan secara khusus yang ditetapkan sesuai dengan tingkatan golongan Amil zakat yaitu:

Tabel 2  
Tingkat Golongan Amil

<b>Posisi</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Usia Masuk</b>	<b>Pengalaman</b>
Non Staff	SMU	25 Tahun	
Staff	D3/S1	30 Tahun	
Staff Senior Supervisor	D3/S1	35 Tahun	2 Tahun bekerja untuk D3, atau 1 tahun S1
Sekretaris Kepala Pelaksana Baznas Kab/Kota	S1	40 Tahun	2 Tahun bekerja sebagai Supervisor, atau setara
Sekretaris Kepala Pelaksana Baznas Provinsi	S1	45 Tahun	3 Tahun bekerja sebagai Supervisor, atau setara

Adapun proses tahapan dalam Amil setelah dilaksanakannya rekrutmen dan seleksi yaitu adanya masa percobaan Amil zakat selama tiga bulan, selanjutnya Amil zakat yang dinyatakan lulus dalam tahapan tersebut diberikan surat keputusan dari Pimpinan Baznas Provinsi Banten untuk menjadi Amil tetap. Menurut hasil wawancara yang didapatkan bahwa Amil zakat di Baznas Provinsi Banten tidak terikat masa kerja atau masa jabatan sebagai Amil zakat terkecuali masa jabatan Pimpinan Baznas Provinsi Banten hanya menjabat selama lima tahun dalam satu periode.

Adapun status Amil Zakat Baznas Provinsi Banten selain Pimpinan adalah adanya Amil tetap yaitu Amil yang diangkat oleh Ketua berdasarkan keputusan rapat Pleno lembaga. Amil kontrak adalah Amil yang terikat hubungan kerja secara terbatas dengan lembaga waktu tertentu, Amil masa percobaan adalah Amil yang sedang dalam masa percobaan untuk diangkat menjadi Amil tetap. Dan adanya Amil Program adalah Amil yang diangkat dengan surat pengangkatan.

## **2. Manajemen SDM Amil pada Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa Provinsi Banten**

Berdasarkan data yang penulis peroleh, bahwasanya Lembaga Amil Harapan Dhuafa Kota Serang merupakan Lembaga amil zakat yang mengomandoi Lembaga Amil Zakat lainnya di wilayah Provinsi Banten dalam menghimpun dan melakukan

pengelolaan dana zakat. Dalam aktivitasnya Lembaga Amil Zakat ini melakukan tahapan perencanaan sumber daya manusia guna mencapai tujuannya.

Lembaga Amil Harapan Dhuafa melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja yang berkesinambungan dan sekaligus meningkatkan produktifitas kerja. Sehingga lembaga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pasar tenaga kerja yang dibutuhkan kedepannya adalah mereka yang berada di wilayah provinsi Banten, karena Lembaga Amil Harapan Dhuafa membutuhkan setidaknya 3 orang dari setiap kota/kabupaten untuk menjadi penanggung jawab di kota/kabupaten tersebut. Sedangkan karakter karyawan yang diinginkan oleh Lembaga Amil Harapan Dhuafa adalah mereka yang memiliki kemauan untuk bersama sama menjalankan misi kemanusiaan dan menjalankan peran pemerataan pengelolaan zakat, infaq, maupun shadaqah. Tentunya lembaga ini mempunyai harapan tinggi pada amil/relawan untuk senantiasa memiliki loyalitas, semangat, dan etos kerja yang baik.

Faktor yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia pada Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa adalah membutuhkan lebih banyak amil / relawan, hal ini berkaitan dengan faktor perubahan demografi. Karena faktor ini berbicara mengenai perluasan tenaga kerja, dan pada lembaga ini sedang membutuhkan banyak karyawan pada bagian *fundraising*. Dalam merencanakan sumber daya manusia, Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa menggunakan teknik ilmiah, yang mana teknik ini diartikan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan kompetensi soft skill, dan perencanaan yang baik. Perencanaan SDM semacam ini dilakukan guna menghindari resiko yang bisa merugikan organisasi atau lembaga, karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Sedangkan sistem yang digunakan adalah estimasi suplai internal. Sistem ini dilakukan untuk menghitung amil yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka. Informasi ini menugaskan pada karyawan tertentu untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di waktu yang akan datang. Evaluasi penilaian kerja menjadi pertimbangan dalam mempromosikan karyawan yang berasal dari internal perusahaan atau organisasi untuk menduduki posisi-posisi yang ada.

Dalam merencanakan tenaga kerja yang berkualitas Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa senantiasa melakukan pembinaan dan pelatihan kepada amil. Hal ini bertujuan agar dapat mencetak amil yang berkualitas dan maksimal dalam bekerja.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu terdiri dari semua upaya, keterampilan dan kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Beberapa organisasi mungkin sumber daya manusia hanya dilihat sebagai staf atau tenaga kerja atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Para eksekutif organisasi berusaha mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga personil bekerja dengan baik mencapai kepentingan organisasi dan karyawan tersebut.

Dari teori di atas peneliti mendapatkan kesamaan dari hasil wawancara dilapangan dengan apa yang diinginkan dari Baznas Provinsi Banten yaitu tujuan dalam hal perencanaan sumber daya manusia pada Baznas Provinsi Banten kedepannya, guna agar bisa mengetahui adanya kualitas dan kuantitas dari staf dan juga amil, juga untuk menentukan penilaian kinerja amil dalam pemberian kompensasi serta kemajuan sebuah organisasi.

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. Untuk mendapatkan amil yang memiliki kemampuan dan profesionalisme, Baznas Provinsi dan Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa Banten perlu melaksanakan perekrutan calon amil dengan kualifikasi amil yang dibutuhkan dalam pengelolaan zakat.

Pengetahuan adalah hasil untuk mengetahui sesuatu oleh seseorang yang didapatkan melalui proses mengamati, mengingat, menyangka dan menalar (Muhammad, dkk, 2005). Skill atau ketrampilan adalah bakat yang dipelajari yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas (John M. Ivancevich, 2006). Kemampuan yang harus dimiliki amil untuk mewujudkan tujuan undang-undang yaitu :

a. Paham Ilmu Fiqih Zakat

Agar organisasi zakat bisa berjalan dengan baik, lembaga tersebut harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi kemampuan, yang harus dimiliki, salah satunya adalah paham mengenai ilmu fiqih zakat (Umrotul Hasanah, 2010). Dalam hal ini yang berkaitan dengan ilmu fiqih zakat adalah pengetahuan dan pemahaman tentang muzakki, perhitungan zakat, mustahik, haul, nishab, hukum- hukum zakat dan macam-macam zakat.

b. Kemampuan Pemasaran

Pemasaran adalah suatu proses yang didalamnya terdapat individu dan kelompok yang mendapatkan keinginannya dengan cara menciptakan,



menawarkan, dan mempertukarkan produk yang bernilai pada pihak lain (Nandan Limakrisna. dkk, 2012).

c. Kemampuan *Public Speaking*

*Public Speaking* adalah keterampilan yang dapat dilatih, dipraktikan dan dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan audien, antara lain untuk menyampaikan informasi, memotivasi, membujuk dan mempengaruhi orang lain, meraih promosi jabatan, mengarahkan para kerja/staf, meningkatkan penjualan produk, dan membagikan pengetahuan yang dimiliki (Irwani Pane, 2011)

Melihat pada temuan peneliti dari Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa dan juga Badan Amil zakat Nasional Provinsi Banten. Kemampuan amil dalam memahami fiqh zakat, kemampuan *public speaking* telah berjalan cukup baik. Hal tersebut ditunjang dengan ketatnya proses seleksi amil di tahap rekrutmen. Namun dalam hal pemasaran, masih banyak amil yang belum mampu mensosialisasikan kewajiban zakat pada para masyarakat. Hal ini disebabkan porsi kerja yang cukup tinggi intensitasnya dalam hal pendistribusian dan pengelolaan dana zakat. Teknik mengemas informasi dalam media digital pun masih dijadikan kendala pula dalam pemasaran karena banyak dari mereka belum mampu menjangkau kemampuan tersebut. Sekalipun website telah disediakan oleh kedua lembaga tersebut, preferensi masyarakat untuk mengakses dan memanfaatkan fitur yang ada pada laman tersebut juga masih sangat rendah.

Kemampuan *public speaking* amil di Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa Banten dilihat dari target yang mampu dihimpun oleh amil. Kemampuan *public speaking* adalah upaya mempengaruhi muzakki untuk membayar zakat atas kewajiban yang sudah jatuh kepadanya, adalah salah satu strategi yang menjadi tujuan pentingnya kemampuan *public speaking* untuk amil. Semakin amil menguasai keahlian *public speaking* tidak menutup kemungkinan perolehan penghimpunan akan berbanding lurus dengan kemampuan. Kemudian, kemampuan *marketing*, kemampuan ini juga harus di miliki oleh amil, untuk menunjang pencapaian target yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan promosi untuk mencapai target Lembaga Harapan Dhuafa Banten sendiri strategi yang digunakan adalah strategi promosi *above the line* dan *below the line*.

Pengetahuan akan fiqh zakat penting untuk dimiliki oleh amil zakat bidang pendistribusian dan pendayagunaan, karena dana zakat tidak boleh diberikan kepada sembarang orang. Pihak-pihak yang diperbolehkan untuk menerima zakat atau pihak-pihak yang membutuhkan dalam sasaran zakat disebut sebagai mustahik, yang terdiri dari delapan asnaf, Bentuk pemahaman amil Lembaga Amil

Zakat Harapan Dhuafa Banten mengenai fiqih zakat diwujudkan dengan dilakukannya observasi untuk mengetahui kondisi dari calon mustahik.

Berdasarkan observasi peneliti pada Amil Lembaga Amil Zakat Harapan Dhuafa Banten telah memiliki kemampuan *public speaking*, hal ini terlihat dari komunikasi yang dilakukan amil dengan calon mustahik yang memiliki wawasan fiqh zakat secara baik. Komunikasi tersebut bertujuan mengajak calon mustahik untuk diberdayakan, dan mempromosikan program pendayagunaan. Komunikasi ini dilakukan dengan cara pendekatan personal yang dilakukan oleh amil, untuk memastikan bahwa calon mustahik bersedia dilakukan pemberdayaan dan dilaksanakan report kegiatan setiap akhir minggu dengan presentasi setiap amil didepan tim program.

Kemampuan *public speaking* juga dapat dilihat dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam bekerja, sebagaimana teori Sutermeister menyatakan bahwa kemampuan berasal dari pengetahuan dan keterampilan. Jika dikaji dengan pendekatan teori diatas, maka menurut peneliti amil di LAZ Harfa telah memiliki kemampuan *public speaking*. Hal ini ditunjang dengan adanya pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam bekerja, amil nurul LAZ Harapan Dhuafa telah mengikuti training untuk meningkatkan kemampuannya

### **3. Manajemen SDM Amil pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Tangerang**

Berdasarkan pemaparan narasumber, perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi/perusahaan dapat mencapai tujuannya. Salah satu keunggulan lembaga zakat yang mampu bersaing selain pengelolaan yang baik yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Kualitas sumber daya manusia pada BAZNAS Kota Tangerang terbilang baik, karena secara umum karyawan yang bekerja pada lembaga ini berasal dari pondok pesantren. Dengan memiliki SDM yang handal diyakini akan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para mustahik maupun muzaki.

Amil dipilih berdasarkan seleksi yang telah ditentukan oleh Baznas pada saat perekrutan. Amil yang telah memenuhi kriteria syarat secara administratif untuk menjadi bagian dari Baznas Kota Tangerang, selanjutnya diseleksi kembali melalui tes secara tertulis. Tes tertulis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana calon amil memiliki wawasan pengetahuan tentang zakat, infaq maupun shadaqah (ZIS). Kemudian tahap akhir penentuan amil ialah mereka yang telah lulus pada tahap seleksi tertulis untuk melakukan tes wawancara secara langsung.

Tes wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui secara lebih mendalam dan mensikronkan apakah calon amil ini benar-benar faham mengenai perzakatan atau

tidak. Apabila dari keseluruhan tes tersebut dapat dilalui oleh calon amil dengan baik maka kemungkinan besar calon amil yang mendaftar tersebut akan dapat terpilih menjadi bagian dari amil di Baznas Kota Tangerang.

Dari keterangan narasumber, Baznas Kota Tangerang tidak membuka lowongan pekerjaan secara tertulis. Para pelamar atas inisiatifnya sendiri mengirimkan lamaran meskipun Baznas Kota Tangerang tidak sedang mengiklankan lowongan pekerjaan. Dengan kata lain Baznas Kota Tangerang menggunakan metode Walk-in dalam mencari karyawan baru.

Setelah surat Lamaran diterima oleh Baznas Kota Tangerang, selanjutnya surat alamaran akan langsung di berikan kepada pimpinan. Dan selanjutnya akan dianalisa apakah Baznas Kota Tangerang membutuhkan karyawan atau tidak. Jika membutuhkan maka pelamar pekerjaan tersebut akan di panggil dan kemudian akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu kualifikasi dari pelamar. Adapaun di Baznas Kota Tangerang dalam merekrut karyawan terdapat kualifikasi yang harus dipenuhi yaitu: beragama Islam, Usia Maks 40 Tahun, bisa Baca Tulis Al-Qur'an, Minimal SLTA diutamakan Sarjana, pekerja keras, tekun,

Para karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan atau sebuah lembaga, termasuk para karyawan baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi karyawan yang baru, tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.

Pelatihan dilakukan Baznas Kota Tangerang bertujuan untuk mengembangkan karyawan dan juga untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik untuk program dan tujuan dari Baznas.

Untuk pelatihan Baznas Kota Tangerang sendiri jarang melakukan. Namun, Baznas Kota Tangerang aktif mengikuti pelatihan di Baznas Provinsi. Jika Baznas Provinsi Banten mengadakan pelatihan dan Workshop maka Baznas Kota Tangerang mengirimkan karyawan dan Staff.

Adapun *Workshop* yang di ikuti oleh Baznas Kota Tangerang adalah Workshop terkait tentang Sistem Informasi Manajemen Baznas, *Workshop* terkait Amil, serta *Workshop* terkait pengumpulan Zakat, Infaq, dan Shodakoh. Pelatihan ini

bertujuan agar penyaluran dan penistribusian Zakat, Infaq dan Shodaqoh dapat tersalurkan secara merata.

Dalam memberikan kompensasi Baznas Tangerang, memberikan gaji sesuai dengan tingkat jabatan tentunya semakin besar tanggung jawab yang di pegang gaji yang di peroleh pun di sesuaikan. Di samping gaji pokok, para karyawan di beri tunjangan langsung berupa bonus apabila kerja lembur. selain itu juga memberikan fasilitas berupa kendaraan untuk memudahkan para karyawan. Hal ini sebagaimana yang telah di jelaskan Staff Lapangan Baznas Tangerang Baznas Kota Tangerang dalam tehnsi pengupahan di-implementasikan dalam format gaji yang di berikan setiap akhir bulan. Baznas Tangerang dalam memberikan Gaji berusaha selalu tepat waktu. Ini karena Baznas Tangerang menyadari bahwa Gaji adalah kewajiban yang harus dipenuhi merupakan hak para karyawan. Hal ini sebagaimana yang telah di jelaskan oleh Staff Lapangan Baznas Tangerang.

### **Kesimpulan**

Perencanaan dan implementasi sumber daya manusia pada Amil di Wilayah Provinsi Banten telah dijalankan dengan baik oleh LAZ dan juga Baznas. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan kualifikasi khusus bagi calon amil yang hendak bergabung. Kualitas dan kuantitas amil, juga untuk menentukan penilaian kinerja lembaga dan badan amil zakat di Provinsi Banten. Selanjutnya dalam implementasi manajemen sdm amil zakat masih terdapat permasalahan yang berkenaan dengan "gap" pemberian kompensasi. Adanya ketentuan Islam yang menyatakan bahwa amil berhak merasakan harta zakat atas kegiatan pengumpulan yang mereka lakukan. Tegasnya, mereka mendapatkan bagian dari bagian Amil sebesar 1/8 dari harta zakat karena mereka merupakan bagian dari Amil yang berhak mendapatkan upah sesuai dengan kewajarannya. Jika potensi pengumpulan harta zakat di Provinsi Banten sebesar 4 Trilyun, maka mereka memiliki hak untuk memperoleh 1/8 nya. Disamping itu, bagi pimpinan Badan amil zakat nasional Provinsi Banten juga masih memiliki peluang untuk mendapatkan tunjangan di tiap bulannya. Hal ini tentu berbeda dengan Lembaga Amil Zakat yang hanya fokus pada mengejar terhimpunnya harta zakat dan pengelolaannya.

Penguatan profesionalisme amil pada Baznas dan Laz di Wilayah Provinsi Banten sampai dengan saat ini masih cukup memadai, setidaknya kemampuan utama yang dimiliki ialah penguasaan konsep, teori dan implementasi zakat dari masa ke masa serta kemampuan public speaking. Hal ini dapat diperoleh dengan tingginya Intensitas Baznas Provinsi Banten dalam melakukan kegiatan workshop dan pelatiha. Disamping itu, amil umumnya telah paham Ilmu Fiqih Zakat dan memiliki

public speaking yang baik . Mayoritas amil yang bergerak pengumpulan zakat dari masyarakat memiliki latar belakang pesantren, dan memiliki kemampuan berbicara dihadapan publik sebagai tokoh agama pula. Namun hal yang perlu ditekankan ialah kemampuan Pemasaran. Kemampuan pemasaran yang dimaksud harus mampu menjangkau media digital. Di masa disruption era ini banyak masyarakat yang memilih untuk mengakses pelayanan yang bersifat mudah, praktis dan dapat dipertanggungjawabkan secara riil. Pelayanan digital merupakan suatu hal yang perlu untuk dikembangkan lagi bagi SDM Amil di Provinsi Banten. Namun demikian tidak semua buruk, menurut pengamatan penulis, LAZ Harapan Dhuafa memiliki platform yang mampu menjangkau kebutuhan zakat by digital tersebut. Hal ini diwujudkan dengan penggunaan website yang sangat intens dan kecepatan merespon customer dalam jejaring media sosial. Dengan demikian, perlu penulis sampaikan bahwa strategi pemasaran yang dimaksud pada tulisan ini ialah strategi yang dilakukan agar muzakki memperoleh kemudahan akses untuk menunaikan zakat. Oleh karenanya profesi amil zakat harus menyesuaikan kemampuannya pada arah yang demikian.

Peranan LAZ dan Baznas dalam optimalisasi pengumpulan dana zakat melalui peran amil dapat diwujudkan dengan menunjuk amil sebagai agen untuk mengumpulkan dan memiliki database mengenai muzakki dan mustahik di wilayah Provinsi Banten. Baznas yang ada di Kota dan Kabupaten dapat membantu menghimpun database tersebut berdasarkan pemertaan wilayah dalam tempo 6-12 bulan.. Peta muzakki dan mustahik diperlukan untuk melakukan sosialisasi dan pembinaan, guna memupuk kepercayaan para muzakki, mustahik, dan masyarakat pada umumnya terhadap pengelolaan zakat oleh Negara atau lembaga zakat.

### **Saran**

Ada beberapa saran yang dapat diutarakan peneliti dalam menjalankan penelitian ini, diantaranya ialah :

1. Perlunya bagi Badan Amil Zakat di tingkat kota, kabupaten maupun provinsi untuk melakukan inovasi dalam sosialisasi dan metode pengumpulan zakat agar nilai kemanfaatan dari zakat dapat dirasakan secara luas dan optimal dalam pengembangan taraf kesejahteraan umat. Penulis juga berharap bahwa langkah mengelola harta zakat ini tidak menjadikan masalah pengupahan sebagai prioritas utama..
2. Bagi Lembaga Amil Zakat diperlukan transparansi yang jelas akan pengelolaan dana zakat serta sebaran distribusinya. Melihat pada angkanya yang lumayan baik, maka diharapkan ada sinergi antara LAZ dan Baznas

dalam pengelolaan dana zakat agar sebarannya juga dapat dirasakan lebih luas.

3. Bagi pemerintah hendaknya menentukan regulasi yang baik serta tepat dalam pengelolaan dana zakat. Karena bagi ummat Muslim, Zakat merupakan sebuah kewajiban yang harus ditunaikan. UU Pengelolaan Zakat masih belum mampu menjangkau sendi kewajiban tersebut. Padahal jika dikaji secara seksama potensi ini cukup besar dan mampu berdampak signifikan bagi peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, M. D, 1988. Sistem Ekonomi Islam: Zakat dan Wakaf, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Andri Soemitra, 2009. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta : Kencana Prenada.
- Burhanuddin Yusuf, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamidy Thalib. dkk, Peranan Amil Sebagai Pengelola Zakat Untuk Kesejahteraan Umat di kota Bima, Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Iqtishadia, Vol. 3 No. 2 Desember 2016.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Djupri, 2016. *Kompetensi Amil dan Fungsionalisasinya dalam Kelembagaan Zakat (Studi terhadap BAZ Kota Bengkulu)*, Disertasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta : Bumi Aksara.
- Meldona, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Integratif, Malang, UIN Malang Press.
- Modul Penyuluhan Zakat, 2012. KEMENAG RI Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Pemberdayaan Zakat.
- Nurul Huda, Desti Anggraini, Khalifah Muhamad Ali Yosi Mardoni, Nova Rini, dalam "Prioritas Solusi Permasalahan Pengelolaan Zakat Dengan Metode AHP (Studi Di Banten dan Kalimantan Selatan)" Al-Iqtishad: Vol. VI No. 2, Juli 2014.

- Rosyidah, Trie Anis dan Asfi Manzilati. 2013. Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 terhadap Legalitas Pengelolaan Zakat oleh Lembaga Amil Zakat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. <http://www.jimfeb.ub.ac.id>. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2014.
- Rouf, M. Abdul. 2011. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Membayar Zakat Di Rumah Zakat Cabang Semarang. Institusi Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. : Skripsi, tidak dipublikasikan.
- Saidan, Aziz. 2012. BAZ Dan LAZ. <http://saidanaziz.wordpress.com>. Diakses tanggal pada 20 April 2020
- Salleh, Muhammad Syukri. Religiosity in Development: A Theoretical Construct of an Islamic-Based
- Soerjono Soekanto, 1986. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI-Press.
- Sri Wahyuni, Peranan LAZ sebagai Pengelola Zakat dalam Pendayagunaan Zakat Produktif: Studi Kasus Rumah Zakat Medan, At-Tafahum : Journal of Islamic Law, Vol. 1 No. 2 Juli-Desember 2017.
- Winarno Surakhmad, 1989. Pengantar penelitian Ilmiah : Dasar, Metode dan Teknik, Bandung, Tarsito.