

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Penerimaan Dana Zakat di LAZ Kota Bandung

¹Purni Ardiani

^{1,2}*Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Abstrak. Potensi penerimaan dana zakat di Indonesia sebesar Rp. 217 Triliun dan baru terserap dan dikelola oleh LAZ sebesar Rp. 2,73 Triliun. Masih kecilnya penerimaan dan pengelolaan dana zakat karena belum tumbuhnya kesadaran akan penting dan manfaat zakat, serta kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang mengandalkan kepercayaan dalam pengelolaannya serta menjadi ujung tombak bagi masyarakat muslim Indonesia yang mayoritas, untuk mengembangkan nilai sosial ekonomi masyarakat sulit terwujud apabila tidak ada peran aktif dari para pengelola zakat (amil) yang dituntut harus profesional dan inovatif dalam pengelolaan zakat. Dan diperlukan juga melengkapi dengan SDM yang berkompoten dalam penghimpunan dan penyaluran zakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan wawancara, kuesioner, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berada di LAZ Kota Bandung dengan metode *probability sampling*. Alat analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang penulis temukan adalah kompetensi SDM di LAZ Kota Bandung sudah berjalan dengan baik dan SDM yang terdapat di LAZ sudah menguasai penghimpunan dan penyaluran dana zakat. Penerimaan zakat di LAZ Kota Bandung mengalami peningkatan di setiap tahunnya.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Zakat

A. Pendahuluan

Penerimaan Dana zakat di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Ini terlihat pada tahun 2011 jumlah penerimaan 1,7 triliun, tahun 2012 jumlah penerimaan 2,73 triliun, dan tahun 2013 jumlah penerimaan adalah 3 triliun. Hanya saja perhimpunan zakat nasional itu masih sangat jauh dari optimal, karena berdasarkan penelitian Baznas, Institut Pertanian Bogor (IPB), dan Bank Pembangunan Islam (IDB). Zakat itu terdiri atas zakat maal, zakat perusahaan, zakat atau tabungan deposito perbankan syariah. Menurut Ketua Baznas, Didin Hafidhudin, hingga saat ini masih terjadi kesenjangan antara realisasi penerimaan zakat dan potensi yang ada, padahal potensinya sangat tinggi. Untuk mengatasi kesenjangan itu Baznas melakukan lima langkah. Langkah pertama, sosialisasi. Kedua, penguatan lembaga amil zakat yang dapat dipercaya. Ketiga, pemberdayaan zakat untuk berbagai program kerja. Ketiga, pemberdayaan zakat untuk berbagai program kerja. Keempat, penguatan regulasi, dan kelima adalah kerjasama. Disini Baznas bertindak sebagai operator dan juga koordinator. Semua badan di bawah koordinasi Baznas sehingga tidak terjadi tumpang tindih. Baznas juga mengupayakan penerimaan zakat dari sektor industri meningkat karena memiliki potensi yang sangat besar. Berdasarkan data dari Kementerian Perekonomian sumber zakat berasal dari rumah tangga Rp. 20 triliun dan industri Rp. 100 triliun.

Zakat itu tidak terlepas dari peranan amil yang mengelola zakat. Amil sebagai profesi yang tercantum dalam Al Qur'an merupakan pilihan, seperti halnya profesi yang lain, seorang amil harus benar-benar menguasai bidang yang digeluti, dalam hal ini

adalah seputar zakat, infak, sedekah dan wakaf (ziswaf). Rumah yatim sebagai salah satu lembaga sosial yang profesional dalam pengelolaan dan pemberdayaan anak-anak yatim dan dhuafa di Indonesia telah mengalami beberapa fase transformasi dalam pengembangan organisasi secara profesional. Dalam prakteknya Rumah Yatim sejak tahun 2010 tidak hanya saja menerima dana Infak dan Shadaqah sebagai sumber pendanaan program tetapi tercatat sejak tahun itu Rumah Yatim pun mendapatkan tantangan baru atas kepercayaan masyarakat untuk mengelola dana zakat.

Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), PZU sebagai lembaga pengelola zakat biasanya melakukan Pelatihan Fundraising dari IMZ untuk amilin Pusat Zakat Umat baik kantor pusat, perwakilan dan unit. Dalam penelitian itu setiap perwakilan dari unit mengemukakan factor penghambat dalam pelaksanaan program. PZU melakukan pertemuan setiap bulan dan melakukan pelatihan peningkatan SDM semacam itu 3 bulan sekali.

Masyarakat Kota Bandung, memiliki potensi yang sangat besar dan dari mereka memiliki profesi yang berpenghasilan tinggi. Akan tetapi masih banyak dari mereka yang beragama Islam, dan berpenghasilan tinggi tidak sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan zakat. Sehingga penerimaan zakat belum maksimal, ini dapat diakibatkan kewajibannya untuk melaksanakan zakat. Sehingga penerimaan zakat belum maksimal, ini dapat diakibatkan kurang adanya dukungan di dalam manajemen Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan lembaga-lembaga wakaf yang mengandalkan kepercayaan dalam pengelolaannya serta menjadi ujung tombak bagi masyarakat muslim Indonesia yang mayoritas, untuk mengentaskan kemiskinan dan kebodohan. Jika salah satu penyebabnya adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang mumpuni.

Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter, orang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Robert A. Roe mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kompetensi dibagi menjadi dua yaitu Kompetensi Teknis dan Kompetensi Non Teknis. Dalam bukunya Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, bahwa kompetensi dasar menurut Walsh et.all adalah keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Indikator Kompetensi Teknis yaitu: Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Kompetensi Non Teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bekerja. Kompetensi Non Teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalahteknis. Indikator Kompetensi Non Teknis menurut Hutapea dan Nurianna Thoha yaitu: Pengendalian

Diri (*Self Control*), Kepercayaan Diri (*Self Confidence*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Membangun Hubungan (*Relationship Building*).

Pendekatan kompetensi memfokuskan pada menghubungkan strategi bisnis terhadap usahakerja individu. Ini juga dapat menarik pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dapat digunakan dalam berbagai situasi pekerjaan. Pengembangan pegawai berfokus pada peningkatan kompetensi, daripada menyiapkan untuk berpindah ke pekerjaan. Pendekatan kompetensi mempengaruhi aktivitas Sumber Daya Manusia, khususnya sebagai berikut: (1) Seleksi dan penempatan, dimana sekali kompetensi yang diperluakn dalam pekerjaan teridentifikasi, aktivitas seleksi dan penempatan harus direvisi untuk berfokus pada penilaian kompetensi individu. (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia, usaha pelatihan dan pengembangan harus direvisi untuk menekankan serangkaian penuh kompetensi, daripada berfokus sempit pada keterampilan dan pengetahuan pekerjaan. Kompetensi tersembunyi lebih berdasarkan tingkah laku (*behavior*) dan membutuhkan pendekatan lebih bervariasi daripada yang umumdalam kebanyakan usaha pelatihan. Pengembangan karier juga harus berfokus pada pertumbuhan kompetensi dan kesempatan baik di dalam maupun di luar organisasi. (3) Manajemen kinerja dan kompetensi, menilai kinerja dengan mengukur hasil dan kompetensi, khususnya jika tim pekerjaan digunakan, merupakan tantangan berat khususnya apabila organisasi tersebut sangat terstruktur.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. pada Surat Al-Qashash ayat 26: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” Ayat tersebut menjelaskan jika hendak memilih pekerja/pegawai itu yang paling baik itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja dan akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan perprestasi itu indah, sebagai berikut: Memiliki kejujuran, Memiliki komitmen, Displin, Memiliki sikap percaya diri, orang yang kreatif, kerja keras, bahagia karena melayani. Adapun kunci sukses Sumber Daya Insani dalam Syariah: *Takhali* (tinggalkan yang buruk), *Tahalli* (Isi dengan yang baik), dan *Tajali* (Hiasi dengan yang indah).

Menurut David Ulrich, Sumber Daya Manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang Sumber Daya Manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang Sumber Daya Manusia lakukan, tetapi apa yang Sumber Daya Manusia lakukan. Kini SDM dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini yang menyadari unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Sumber Daya Manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan. Tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Perekonomian dan perkembangan teknologi, ketersediaan dan kualitas tenaga kerja,

kependudukan dengan masalah-masalahnya, restrukturisasi organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi yang dimiliki secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Penekanan difokuskan pada kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi untuk berkembang di masa datang.

UU No. 38 Tahun 1999, nama adalah UU Tentang Pengelolaan Zakat, posisi pemerintah dan masyarakat sejajar dalam pengelolaan zakat, masyarakat pun dibebaskan untuk mengelola zakat, hanya beberapa pasal saja yang mengatur Lembaga Amil Zakat (LAZ), pendirian LAZ didirikan oleh masyarakat. UU No. 23 Tahun 2011, nama undang-undangnya berubah menjadi UU Zakat, Infak, dan Sedekah, posisi pemerintah dan atau badan zakat pemerintah (BAZNAS) lebih tinggi, hanya yang diberi izin saja yang diberi izin yang boleh mengelola zakat, LAZ diatur dalam 13 pasal, pendirian LAZ dibentuk oleh organisasi kemasyarakatan Islam, adanya otoritas tunggal pengelolaan zakat yaitu BAZNAS, adanya dualism pengelolaan zakat (pemerintah dan masyarakat) BAZNAS dan LAZ.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 14 Tahun 2014 yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 14 Februari 2014 bertentangan dengan Undang-Undang (UU) No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Selain bertentangan, Peraturan Pemerintah (PP) tentang Pelaksanaan UU Zakat ini juga mengalami inkonsistensi dalam beberapa pasal yang ada. Salah satu contoh pasal yang bertentangan dengan UU No. 23 Tahun 2011 adalah pasal 62 & 63 tentang pembentukan perwakilan LAZ (Lembaga Amil Zakat) yang dibatasi hanya ditingkat provinsi untuk LAZ skala nasional dan ditingkat kabupaten/ kota untuk LAZ skala Provinsi. Sedangkan LAZ skala kabupaten/ kota tidak ada perwakilan. Pasal-pasal tersebut jelas bertentangan dengan UU Zakat pasal 2 tersebut dinyatakan bahwa pengelolaan zakat dilaksanakan secara hierarkis dalam upaya meningkatkan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Pasal 62 dan 63 PP Nomor 14/ 2014 ini juga bertentangan dengan persyaratan pendirian LAZ yang salah satunya harus terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan Islam. Bahwa diketahui hierarki atau struktur organisasi ormas ada dari tingkat pusat hingga tingkat paling bawah yaitu kelurahan.

B. Kesimpulan

1. Kompetensi SDM pada LAZ Kota Bandung sudah berjalan baik. Kompetensi ini sangat dipengaruhi oleh beberapa dimensi seperti dimensi pembagian tugas, dimensi tanggung jawab kerja, dan dimensi standar kerja. Pada dimensi pembagian tugas masih ada kekurangan karena adanya ketidaksesuaian penempatan kerja, Namun indikator besar beban tugas yang diberikan semakin besar tanggung jawab kerja yang diterima oleh karyawan itu skor variabel kompetensi SDM tertinggi.
2. Berdasarkan data dalam kurun 2 waktu penerimaan zakat mengalami peningkatan. Tingkat Penerimaan dana zakat dipengaruhi oleh teknologi informasi terintegrasi yang dimiliki oleh setiap LAZ, sehingga memberikan kemudahan dalam mengakses

- informasi. Dan penerapan transparansi dalam pelaporan keuangan secara terbuka kepada publik sehingga kepercayaan dan keyakinan masyarakat semakin tinggi. Karena LAZ dapat mengelola dan menyalurkan dana zakat dengan baik.
3. Secara simultan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan zakat pada LAZ Kota Bandung.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman., *Mekanisme Pengawasan BAZ dan LAZ*, Jakarta: Direktorat Pemberdayaan Zakat dan Wakaf Kementrian Agama RI, 2007.
- Ali, Nuruddin ., *Zakat Sebagai Instrumen Dalam Kebijakan Fiskal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Tengku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy,., *Pedoman Zakat*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2006.
- Edwin Mustafa, Nasution dkk, "*Indonesia Development Report*", Jakarta: PEBS FEUI dan CID, 2009.
- Ghozali, Syukri., *Pedoman Zakat 9 Seri*, Proyek Peningkatan Sarana Keagamaan Islam Zakat dan Wakaf, Jakarta, 2001.
- Hafhiduddin, Didin., et al, *Problematika Zakat Kontemporer*, Jakarta: Artikulasi Proses Sosial Politik Bangsa, Penerbit Forum Zakat, 2003.
- Husein Umar., *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Mitrani A, Daziel, M. And Fitt, *Competency Based Human Resource Management: Valua Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*, 1992, Kogan Page Limited: London
- Nanang Q. el. Ghazal, "*PP Nomor 14 Tahun 2014 Bertentangan dengan Undang-Undang Zakat*", RMOL 11 Maret 2014.
- Nunung Nurhayati dan Win Komadi, *Statistik Penelitian dengan SPSS*, Laboratorium Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNISBA
- Parulian Hutapea & Nurianna Thoha, "*Kompetensi Plus*" Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Prof. Dr. Saifuddin Azwar MA., *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prof. Sonny Sumarsono, "*Metode Riset Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2003.
- Robert L. Mathis & John J. Jackson, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: PT. Salemba Emban Patria, 2001.