

Analisis Manajemen Sumber Daya Nazir Tentang Perwakafan Dan Efektifitasnya Terhadap Pengelolaan Wakaf

Roudhatun Nisa¹, Ahmad Gazali², Sri Anafarhanah,³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract: *Waqf management is strongly influenced by Nazir as the manager, the application of the POAC function in Nazir institutions is very important to improve the quality of human resources and the value of waqf. Method is qualitative with the field research. The results is Nazir in Penajam was dominated by Nazir who had a high school education background, then the implementation of human resource management functions in (a) planning, nazir selection system was in accordance with the law (b) organization, structure formation, human resource development through training, as well as non-financial compensation (c) implementation starting from administration to waqf management according to its designation (d) supervision, carried out directly by the ministry of religion and KUA. From the results above, the implementation of human resource management, Nazir is still not carried out properly due to lack of training, causing a lack of Nazir knowledge of waqf and management that is still traditional, but in general the management of waqf in Penajam can be said to be effective because of Nazir's experience.*

Keywords: *Waqf, Nazir, Human Resource Management, Waqf Management*

Abstrak: Pengelolaan wakaf yang baik sangat dipengaruhi oleh nazir selaku pengelola, penerapan fungsi POAC dalam lembaga nazir sangat penting dilakukan guna meningkatkan kualitas SDM dan nilai dari wakaf. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa nazir di kecamatan Penajam didominasi oleh nazir yang berlatarbelakang pendidikan SLTA, kemudian penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia pada (a) perencanaan, sistem pemilihan nazir telah sesuai dengan undang-undang (b) pengorganisasian, pembentukan struktur, pengembangan SDM melalui pelatihan, serta kompensasi non finansial (c) pelaksanaan yaitu dimulai dari administrasi hingga pengelolaan wakaf sesuai dengan peruntukannya, dan (d) pengawasan, dilakukan langsung oleh kementerian agama dan KUA. Dari hasil diatas penerapan manajemen sumber daya manusia pada nazir masih belum terlaksana dengan baik karena kurangnya pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan nazir terhadap wakaf serta pengelolaan yang masih bersifat tradisional, akan tetapi secara garis besar pengelolaan wakaf dikecamatan Penajam bisa dikatakan efektif karena pengalaman yang dimiliki nazir.

Kata Kunci : Wakaf, Nazir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Wakaf

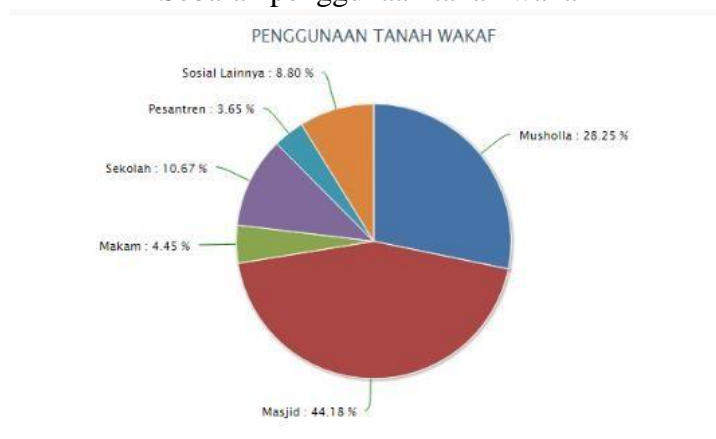
Pendahuluan

Keberadaan wakaf menjadi salah satu aspek yang tidak hanya mengarah kepada dimensi spiritual tetapi juga menekan akan pentingnya kesejahteraan umat. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 41 Tahun 2004 mengenai fungsi dari wakaf yaitu untuk mewujudkan potensi serta manfaat ekonomis dari harta benda wakaf, sehingga dapat dipergunakan untuk sarana ibadah atau untuk memajukan kesejahteraan umum. (Republik Indonesia, 2004: 3)

Indonesia adalah Negara yang memiliki aset wakaf yang cukup besar, tetapi dari banyaknya aset wakaf yang dimiliki sebagian besar banyak diperuntukkan untuk bangunan yang bernilai ibadah, seperti masjid, musholla, sekolah, pondok pesantren dan makam. Sehingga pengelolaan

yang mengarah kepada pemanfaatan secara produktif belum dapat dirasakan secara luas. Hal ini bisa dilihat dari data persebaran jumlah tanah wakaf yang ada di Indonesia.

Gambar 1
Sebaran penggunaan tanah wakaf



Sumber: siwak.kemenag.go.id

Menurut Kementerian Agama pada situs data tanah wakaf yang diakses melalui (siwak.kemenag.go.id/). Tercatat Indonesia memiliki tanah wakaf dengan luas mencapai 53.606,21 Ha dengan jumlah tanah wakaf 400.760 lokasi. Dari data tersebut pemanfaatan tanah wakaf, paling banyak digunakan untuk membangun masjid dengan persentase 44.18% (176534 lokasi), musholla 28.25% (112864 lokasi), sekolah 10,67% (42615 lokasi), sosial 8,80% (35169), makam 4,45% (17792 lokasi) dan pesantren 3.65% (14064 lokasi).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar harta wakaf masih diperuntukkan kepada manfaat yang bersifat konsumtif. Sehingga manfaat wakaf yang mengarah kepada pemanfaatan secara produktif belum begitu memasyarakat dan belum dapat maksimal membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan dalam pengelolaan wakaf baik yang bersifat tradisional maupun pengelolaan yang bersifat produktif sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang berada didalamnya, yaitu nazir. Maka sesuai dengan pernyataan yang dipaparkan oleh Dr. H. Wajidi, M.Ag selaku Ketua Komisi Fatwa Majelis Ulama Indonesia, Kalimantan Barat. Yang dikutip pada artikel (Sayadi, 2021) dia mengatakan bahwasannya pengembangan dan pengelolaan harta benda wakaf yang sesuai dengan peruntukkannya sangat tergantung pada nazir sebagai pihak pengelola wakaf.

Hal ini dikarenakan peran nazir yang sangat sentral dan penting dalam mengelola harta benda wakaf, maka suatu organisasi atau lembaga yang bertugas mengelola harta benda wakaf sangat dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu lembaga atau organisasi tersebut, karena pengoptimalan harta benda wakaf perlu diimbangi dengan kualitas dan sikap profesionalitas para nazir.

Mengingat peran nazir yang sangat sentral dalam pengelolaan harta benda wakaf maka proses manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga nazir sangat perlu untuk diperhatikan. Menurut Danang Suntoyo ada dua fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh organisasi atau lembaga sebagai bahan pijakan dalam pelaksanaan maupun praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi pertama ialah manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kemudian fungsi yang kedua ialah operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Melalui beberapa fungsi diatas ada beberapa proses yang perlu diperhatikan sesuai dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga nazir ialah proses *rekrutmen*, pengawasan, pembinaan serta pemberian kompensasi. (Suryani dan Foeh, 2019:6)

Hal ini dilakukan demi terwujudnya pengelolaan wakaf yang efektif dan efisien dengan dikelola oleh sumber daya manusia nazir wakaf yang profesional. Mengingat profesionalitas dan kualitas seorang nazir dalam mengelola harta benda wakaf menjadi ukuran yang paling penting dalam pengelolaan wakaf. (Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf, 2004;117)

Maka tidak heran jika fokus dari manajemen sumber daya manusia terdapat pada usaha dalam mengelola sumber daya manusia, dengan peningkatan kualitas dan profesionalitas.

Kecamatan Penajam merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Penajam Paser Utara yang melakukan pengelolaan terhadap aset wakaf. Pada umumnya harta benda wakaf pada kecamatan Penajam berupa tanah dan sebagian tanah tersebut hanya dipergunakan untuk sarana ibadah kemudian sekolah ataupun sarana sosial masyarakat yang bernilai ibadah. Dapat dilihat melalui data persebaran yang diperoleh dari KUA Kecamatan Penajam.

Gambar 2
Sebaran peruntukan wakaf di Kecamatan Penajam



Sumber: Olah data peneliti

Berdasarkan dari data di atas, luas tanah wakaf yang tersebar di kecamatan penajam ialah 163395,036 m². Tanah wakaf ini tersebar di 18 kelurahan dan 1 desa di kecamatan Penajam. Dari diagram lingkaran di atas, sebesar 58% tanah wakaf banyak dimanfaatkan untuk masjid dari total tanah wakaf yang ada di kecamatan Penajam. Kemudian 6% untuk dibangun pesantren, 5% dibangun makam, 4% dibangun sekolah, 22% dibangun mushola dan sisanya untuk kegiatan sosial.

Melalui data persebaran di atas peneliti menyimpulkan bahwa pemanfaatan tanah wakaf di kecamatan Penajam, banyak diperuntukkan untuk sosial keagamaan, karena peran nazir dalam pengelolaan harta benda wakaf ini sangat bersifat sentral, maka peneliti ingin mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh lembaga nazir seperti proses rekrutmen nazir, pengawasan harta benda wakaf, pembinaan terhadap nazir dan kompensasi yang diberikan kepada nazir untuk menunjang kegiatan wakaf. Kemudian peneliti juga akan melihat latar belakang pendidikan serta pengetahuan yang dimiliki nazir terkait perwakafan dan tata cara nazir dalam pengelolaan harta benda wakaf, sehingga nantinya wakaf dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dari uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan nazir di kecamatan Penajam, bagaimana pengetahuan nazir tentang perwakafan serta pengelolaan yang telah dilakukan nazir terhadap harta benda wakaf di kecamatan Penajam dan bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia nazir pada kegiatan pengadaan nazir, pengembangan SDM, pembentukan struktur, kompensasi, pengelolaan serta evaluasi wakaf di kecamatan Penajam

Metode Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan peneliti ialah pendekatan kualitatif yaitu dalam mengidentifikasi penelitian, peneliti yang menggunakan pendekatan kualitatif harus memiliki teori yang jelas untuk memperjelas masalah yang akan diteliti. (Sugiyono, 2014:213)

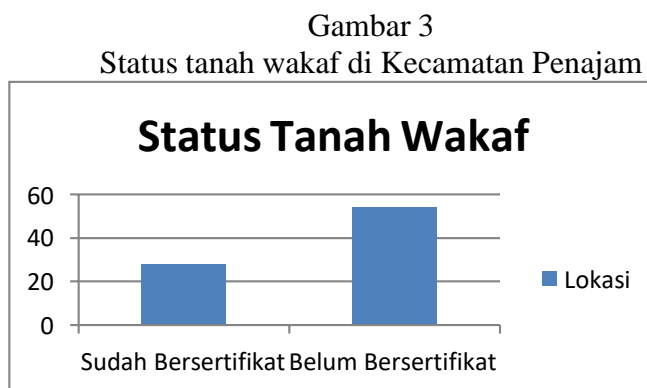
Kemudian jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan atau *field research* yaitu penelitian yang turun langsung kelapangan melihat keadaan di lokasi penelitian, dan tahap selanjutnya dilakukan dilakukan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan hasil dari penelitian berupa kata-kata, kata-kata, gambar dan bukan angka. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah staff Kementerian Agama yang berada pada staff penyelenggara ZISWAF, kepala KUA selaku pejabat pengurus ikrar wakaf, dan nazir di kecamatan Penajam. Dalam penelitian ini objek yang akan di teliti terkait manajemen sumber daya manusia terkait pengadaan, pengawasan, pembinaan serta kompensasi yang diterapkan kepada nazir, kemudian menganalisis pengetahuan nazir terhadap perwakafan dan tata cara kelola sehingga mampu mendukung data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian dianalisis data dengan tiga langkah yaitu reduksi, penyajian dan terakhir ialah penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Perwakafan di Kecamatan Penajam

Penajam Paser Utara merupakan sebuah daerah yang berada di wilayah pesisir, dikutip dari artikel (Teatrika Handiko Putri, 2019) yang mengatakan bahwa Penajam Paser Utara merupakan titik lokasi pembangunan ibu kota baru sesuai dengan konferensi pers presiden Jokowi pada 26 Agustus 2019 di Istana Negara. Hal ini sesuai dengan misi pemerintah kabupaten penajam yaitu membangun sumber daya manusia Penajam Paser Utara yang berkualitas, religius dan berdaya saing maka pengelolaan wakaf sudah seharusnya dikelola dengan SDM yang berkualitas. Pengelolaan wakaf di kecamatan ini tidak berbeda dengan beberapa kecamatan yang ada di kabupaten Penajam yang mana dalam pengelolaan wakaf ini sepenuhnya di bawah naungan Kementerian Agama dan Kantor Urusan Agama setempat dan BWI tingkat kabupaten. Akan tetapi mengingat BWI tingkat kabupaten masih belum bisa bekerja dengan maksimal karena pembentukan kepengurusannya baru saja dilakukan pada tanggal 30 Juli 2021 dengan No SK 080/BWI/P-BWI-2021, maka pengelolaan dan pengawasan terhadap wakaf masih terfokus pada Kantor Urusan Agama (KUA) dan Kementerian Agama. Berikut di lampirkan status perkembangan status sertifikat tanah wakaf di kecamatan Penajam.



Sumber : Kantor Urusan Agama Kecamatan Penajam

Melalui wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 22 September 2021 bersama bapak H. Abd Rahman selaku Kepala KUA di wilayah kecamatan Penajam, beliau mengatakan bahwa sistem pendaftaran harta benda wakaf di kecamatan Penajam, dimulai dengan pendaftaran harta

benda wakaf kepada KUA dengan melampirkan beberapa persyaratan. Setelah diperiksa, Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf (PPAIW) mengesahkan nazir dan mengucapkan ikrar wakaf dengan dihadiri tiga orang nazir, wakif serta dua orang saksi setelah itu PPAIW menerbitkan akta ikrar wakaf.

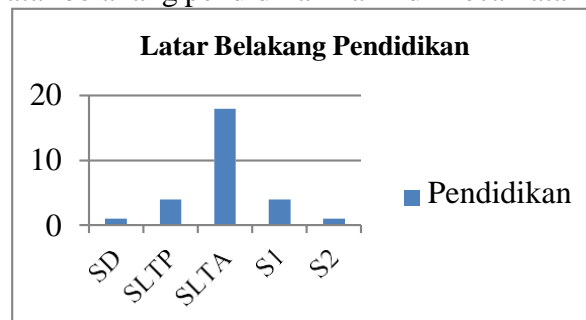
Latar Belakang Pendidikan Nazir

Secara ringkas dijelaskan bahwa *nazir* adalah pihak yang diberikan amanah oleh *wakif* untuk mengelola dan mengembangkan *aset* wakaf yang telah diberikan sesuai dengan ketentuannya. Sehingga baik buruknya manfaat yang diberikan wakaf kepada *mauquf alaih* sangat bergantung kepada nazir selaku pemelihara dan pengelola harta wakaf. (Pikoli, 2021:47)

Walaupun para *mujtahid* sepakat bahwa *nazir* bukan termasuk dalam rukun wakaf. Namun para ulama mewajibkan wakif untuk menunjuk *nazir*, hal ini dilakukan karena pentingnya peran *nazir* dalam hal pengelolaan, menjaga, memelihara atas harta tanah wakaf.

Profesionalisme seorang nazir sangat dibutuhkan dan menjadi ukuran yang paling penting dalam proses pengelolaan aset wakaf. Menurut Fikih kualifikasi profesionalisme nazir secara umum adalah sebagai berikut Beragama Islam, *Mukallaf* (memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum), *Baligh* (sudah dewasa), *'Aqil* (berakal sehat), Memiliki kemampuan dalam mengelola wakaf (profesional), Memiliki sifat amanah, jujur dan adil (Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf, 2005:117). Berikut dilampirkan data terkait latar belakang yang dimiliki oleh nazir di kecamatan Penajam.

Gambar 4
Latar belakang pendidikan nazir di Kecamatan Penajam



Sumber: Olah data peneliti

Dari 84 orang nazir di kecamatan Penajam diperoleh informasi bahwa 28 orang nazir yang menjabat sebagai ketua memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan tabel di atas bahwa nazir dengan latar belakang Sekolah Dasar (SD) sebanyak 1 orang, SLTP sebanyak 4 orang, SLTA sebanyak 18 orang, S1 sebanyak 4 orang dan S2 sebanyak 1 orang.

Pemilihan nazir selaku pengelola wakaf di kecamatan Penajam, biasanya didasarkan kepada beberapa aspek seperti aspek ketokohan, pengalaman dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dumais yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang menjadi tolak ukur dalam pemilihan karyawan atau individu dalam sebuah organisasi, salah satunya ialah tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki nazir (Armstrong, 2006:31)

Berdasarkan hasil analisa penulis bahwa nazir dengan latar belakang pendidikan sekolah dasar tidak memiliki kendala dalam pengelolaan baik dari segi administrasi sampai dengan pembangunan tanah wakaf sesuai dengan peruntukannya, hal ini didasarkan karena nazir sudah memiliki pengalaman dalam pengelolaan musholla/masjid. Hanya saja pengetahuan nazir yang berlatar belakang sekolah dasar (SD) terkait wakaf sangat kurang dan berbeda jauh dengan pengetahuan nazir dengan latar belakang Sarjana Pertanian yang paham dan mampu memaparkan wakaf secara baik, karena dilatarbelakangi dengan tingginya minat baca yang dimiliki.

Pengetahuan Nazir terkait Perwakafan serta Pengelolaan yang Telah dilakukan Nazir terhadap Harta Benda Wakaf di Kecamatan Penajam.

Berdasarkan hasil dari wawancara, pengetahuan nazir terkait perwakafan dimulai dari administrasi, regulasi wakaf serta pengelolaannya dapat dikatakan sudah baik, hanya saja pengetahuan nazir dalam mendefinisikan wakaf, tugas dan hak serta kewajiban nazir masih dirasa kurang, karena peneliti mengamati bahwa penunjang nazir dilapangan didasarkan kepada aspek pengalaman dan ketokohan.

Dalam pengelolaan wakaf di kecamatan Penajam, peneliti telah mengamati bahwa pengelolaannya masih menerapkan sistem manajemen pengelolaan secara tradisional, dengan menunjukkan sebagian ciri-ciri dari pengelolaan wakaf tradisional seperti:

1. Rekrutmen SDM kenaziran, pemilihannya didasarkan kepada aspek ketokohan dan pengalaman tanpa melihat aspek kemampuan dan profesionalisme manajemen.
2. Operasionalisasi Pemberdayaan. Operasional pemberdayaan yang masih belum optimal karena pengelolaan wakaf yang berkembang terus-menerus tidak diimbangi dengan pelatihan dan pengembangan terhadap SDM yaitu nazir wakaf.
3. Pola Pemanfaatan hasil. Dalam hal ini banyak harta benda wakaf hanya bersifat konsumtif-tradisional. Sehingga banyak harta wakaf yang menuntut nazir selaku pengelola wakaf untuk mencarikan dana untuk pembangunan harta benda wakaf sesuai dengan peruntukannya. (Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf, 2005:105-116)

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Nazir Wakaf di Kecamatan Penajam

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber bahwa MSDM merupakan pengakuan akan pentingnya orang-orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan-tujuan dan dalam penggunaan fungsinya berupaya untuk memastikan kualitas SDM. (Priyono, 2010:3)

Dalam menganalisis penelitian, penulis didasarkan pada dua teori yaitu teori pertama ialah dari Gorge Terry yang berpendapat bahwa dalam pelaksanaan manajemen diperlukan fungsi-fungsi dasar yaitu dimulai dari fungsi perencanaan pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. (Masram dan Mu'ah, 2017:10)

Kemudian teori kedua yaitu teori Werner dan De Simone, menurutnya fungsi dalam manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama sangat bergantung kepada pengadaan (rekrutmen), pemeliharaan dan pengembangannya dan fungsi yang kedua yaitu fungsi pendukung, artinya manajemen yang berhubungan langsung dengan dukungan yang diberikan dalam produktivitas manajemen.

Melalui teori diatas, keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting, sehingga dalam penerapannya perlu mempertimbangkan fungsi fungsi yang menjadi dasar, agar tujuan dalam sebuah organisasi bisa terwujud. Dimulai dengan fungsi perencanaan yaitu persyaratan atau aturan dalam pengadaan karyawan atau individu, untuk mendapatkan karyawan atau individu dengan kompetensi serta keahlian yang dibutuhkan dalam lembaga atau organisasi. Kemudian fungsi pengorganisasian yang dimulai dari pemberian tanggung jawab atau pembuatan struktur, pengembangan terhadap karyawan atau individu dalam sebuah organisasi dan pemberian imbalan. Fungsi pelaksanaan yang berkaitan dengan pengelolaan dan fungsi terakhir ialah evaluasi yaitu dengan sistem pengawasan. Dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan dalam mengelola wakaf yaitu:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang menjadi dasar dalam keseluruhan fungsi manajemen. Biasanya berupa kegiatan-kegiatan yang mendasari dalam mencapai tujuan. (Rohman, 2017:23). Dalam fungsi ini diterapkan dengan kegiatan pengadaan nazir wakaf

dengan disesuaikan ketentuan dan syarat yang berlaku baik dari syarat hukum Negara maupun secara agama. Salah satunya ialah dalam penunjukkan nazir dipilih 3 orang nazir dalam nazir perseorangan. Hal ini sesuai dengan UU No 42 Tahun 2006 tentang jumlah minimal nazir perseorangan yaitu sebanyak 3 orang.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan suatu fungsi yang digunakan untuk menetapkan struktur atau peran yang dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga. Dalam pengelolaan wakaf di kecamatan Penajam fungsi ini diterapkan dengan; (a) Pembentukan Struktur. Perwakafan di Kecamatan Penajam menerapkan sistem nazir perseorangan, sehingga dalam minimal nazir beranggotakan 3 orang dan salah satunya ditunjukkan menjadi ketua.

Kemudian tahap selanjutnya diadakan ikrar wakaf antara wakif dan nazir kemudian dipilih lagi nazir untuk menduduki posisi sebagai bendahara dan sekretaris. (b) Pengembangan, pengembangan ialah aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta sikap atau perilaku kerja karyawan. Dalam fungsi ini pengelolaan wakaf menerapkan pelatihan dan biasanya dilakukan dengan metode *off the job training* berupa berupa sosialisasi dan materi yang diberikan tidak berdasarkan hasil identifikasi. Seperti yang dikatakan dumas bahwasannya dalam memberikan materi pelatihan didasarkan dengan mengamati dan mendengarkan, wawancara individu, grup diskusi dan evaluasi kerja. agar materi yang disampaikan efektif. (Suryani dan Foeh, 2019:72-75)

Melalui hasil analisa penulis nazir di kecamatan Penajam belum pernah mengikuti pelatihan terhitung semenjak menjadi nazir hingga sekarang. (c) Kompensasi, menurut Mondy dan Martocchio ada dua jenis kompensasi yaitu berupa uang dan non uang. Kemudian kompensasi berupa uang dapat secara langsung dan tidak langsung. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, nazir dikecamatan Penajam tidak mendapatkan kompensasi berupa uang karena harta benda wakaf yang dikelola terbatas pada pengelolaan yang bernilai ibadah atau konsumtif sehingga kompensasi yang didapat hanya berupa pengakuan yaitu kompensasi non uang

3. Pelaksanaan

Menurut Sukwiyati, dkk. pelaksanaan atau *actuating* diartikan sebagai sebuah proses fungsi manajemen sumber daya manusia berupa penerapan atau implementasi dari rencana yang sebelumnya telah ditentukan. (Rohman, 2017:23-31) Pengelolaan wakaf dikecamatan Penajam dimulai dengan pengurusan administrasi seperti melakukan Akta Ikrar Wakaf (AIW) yang dihadiri nazir, wakaf, pejabat pembuat akta ikrar wakaf (PPAIW) dan saksi di Kantor Urusan Agama (KUA) pendaftaran harta tanah wakaf untuk memperkuat status hukum tanah wakaf dan selanjutnya pengelolaan nazir terhadap tanah wakaf sesuai dengan peruntukkan harta benda wakaf yang tertulis di Akta Ikrar Wakaf (AIW)

4. Pengendalian

Pengendalian atau *controlling* digunakan oleh sebuah organisasi atau lembaga untuk mengukur dan memastikan pelaksanaan yang terjadi secara langsung di lapangan. (Rohman, 2017:23-31). Dalam melakukan pengendalian atau pengawasan atas harta benda wakaf yang dikelola nazir, lembaga yang berwenang adalah Kementerian Agama, Kantor Urusan Agama (KUA) Penajam dan Badan Wakaf Indonesia (BWI) tingkat Kecamatan. Akan tetapi saat ini

lembaga BWI belum dapat maksimal mengawasi pengelolaan dan pengembangan harta wakaf karena BWI tingkat kecamatan baru saja dibentuk.

Dari pemaparan diatas penerapan manajemen sumber daya manusia nazir wakaf dan pengetahuan yang dimiliki nazir sangat memiliki pengaruh terhadap pengelolaan wakaf di kecamatan Penajam, karena masih banyak tanah wakaf yang belum bersertifikat dan kurangnya pengetahuan nazir terkait perwakafan disebabkan faktor pendidikan dan kurangnya pelatihan yang diikuti nazir dan yang diadakan oleh kementerian agama terkait perwakafan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan penulis terkait latar belakang pendidikan nazir, pengetahuan yang dimiliki nazir serta penerapan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia pada nazir wakaf dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dari 84 orang nazir di kecamatan Penajam diperoleh informasi bahwa 28 orang nazir yang menjabat sebagai ketua paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 18 orang. Masih terdapat nazir yang belum bisa memaparkan wakaf, hak hak nazir dll sehingga penulis menyimpulkan tidak semua nazir di kecamatan Penajam paham terhadap perwakafan. Fungsi manajemen sumber daya manusia pada nazir wakaf yang telah diterapkan, ialah: Perencanaan dari pengadaan nazir dengan ketentuan yang telah sesuai dengan syarat dari Negara dan agama. Pengorganisasian, diterapkan dengan pembentukan struktur yang terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara, pengembangan SDM yang dilaksanakan dengan pelatihan-pelatihan dan pembinaan terhadap nazir selanjutnya kompensasi yang diberikan kepada nazir berupa kompensasi non uang berupa pengakuan. Pelaksanaan dilakukan dengan pengelolaan wakaf mulai dari sisi administrasi sampai dengan pembagunan harta benda wakaf sesuai dengan peruntukkan yang tertulis di Akta Ikrar Wakaf (AIW). Pengawasan, dalam fungsi ini dilakukan oleh kementerian agama dan kantor urusan agama (KUA) kecamatan Penajam. Maka dari hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti, harapannya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh para nazir bisa ditingkatkan melalui penerapan manajemen salah satunya dengan pengembangan SDM, dengan selalu mengadakan pelatihan guna peningkatan kualitas nazir dalam pengelolaan wakaf.

Daftar Pustaka

- Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf. (2004). *Paradigma baru wakaf di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf.
- Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf. (2005). *Paradigama Baru Wakaf*. Jakarta: Direktorat Pengembangan Zakat dan Wakaf.
- Kementerian Agama, *data tanah wakaf* di akses dari <http://siwak.kemenag.go.id/> pada tanggal 13 Maret 2021 pukul 8.52
- Masram dan Mu'ah. (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ni Kadek Suryani dan John Foeh. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjau Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Pikoli, Yuslan, Brilian Rizky Rachman and wahid Yasin. (2021) *Nazir's Role in the Management of waqf Mosque Land in Bone Bolango Regency, Indonesia*. *Tala'a: Journal of Islamic Finance* Vol. 1 No 1.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Republik Indonesia (2004). Undang-Undang R.I. Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tujuan dan Fungsi Wakaf dalam Undang-Undang Wakaf. Jakarta: Kementerian Agama R I.
- Rohman, Abd. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*, Malang: Inteligencia Media
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RDN*. Bandung; Alfabeta.

Wajidi Sayadi, *Peran Nazir (Penerima Wakaf) dalam Wakaf Produktif–PanritaID* diakses Peran
Nazir (Penerima Wakaf) dalam Wakaf Produktif – PanritaID diakses pada 17 Juni 2021
Pukul 9.43