

Dampak Transformasi Kompetensi Amil terhadap Keberlanjutan Pemberdayaan pada Program Microfinance Syariah Berbasis Masyarakat

¹Irfan, ²Muhammad Faisal Zam Zam

^{1,2}Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor, Indonesia

Submitted: 19 Februari 2026; Revised: 24 Mei 2026; Accepted: 30 Mei 2026

Abstract

This study aims to analyze the impact of amil competency transformation on the sustainability of community empowerment through the Misykat Program at LAZ DT Peduli Bogor. A qualitative case study approach was employed. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The findings indicate that the transformation of amil competencies in managerial skills, public communication, and the internalization of FAST values (Siddiq, Amanah, Tabligh, and Fathonah) significantly contributes to the economic and spiritual independence of mustahik. The sustainability of empowerment is supported by intensive mentoring and strategic collaboration between amil and student volunteers. The findings enrich the perspective of Islamic Competency-Based Human Resource Management (ICBHRM) by demonstrating that Islamic value-based amil competencies are a key determinant of sustainable community empowerment

Keywords: *amil competency; sustainability; community-based islamic microfinance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak transformasi kompetensi amil terhadap keberlanjutan pemberdayaan masyarakat melalui Program Misykat di LAZ DT Peduli Bogor. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi kompetensi amil pada aspek manajerial, komunikasi publik, dan internalisasi nilai FAST (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) berkontribusi signifikan terhadap kemandirian ekonomi dan spiritual mustahik. Keberlanjutan pemberdayaan didukung oleh pendampingan intensif serta sinergi strategis antara amil dan relawan mahasiswa. Temuan penelitian ini memperkuat perspektif *Islamic Competency-Based Human Resource Management (ICBHRM)* bahwa kompetensi amil berbasis nilai-nilai Islam merupakan faktor penting dalam menciptakan pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan

Kata Kunci: kompetensi amil; keberlanjutan; microfinance syariah berbasis masyarakat.

***Corresponding Author**

irfan@iuqibogor.ac.id

Pendahuluan

Zakat menempati posisi strategis dalam arsitektur ekonomi Islam sebagai instrumen utama untuk mengentaskan kemiskinan dan menjadi fondasi kesejahteraan umat (Sahroni, 2018). Secara normatif, pengelolaan harta ini dipercayakan kepada amil yang bertugas melakukan penghimpunan, pendayagunaan, dan pendistribusian sesuai tuntunan syariat guna mencapai kemashlahatan dunia dan akhirat (Fauzan et al., 2023; Rusliana, 2023). Namun, realita di Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar antara potensi zakat yang sangat tinggi dengan realisasi penghimpunan yang masih berada di kisaran 3–5% dari total potensi yang diperkirakan mencapai lebih dari Rp327 triliun (BAZNAS, 2024).

Rendahnya optimalisasi ini berakar pada permasalahan kualitas sumber daya manusia, di mana kurangnya kompetensi amil menjadi kendala utama bagi lembaga pengelola zakat (LPZ) dalam melahirkan inovasi dan kreativitas program yang berdampak luas sehingga belum mampu menjadikan zakat sebagai patokan utama perekonomian masyarakat (Zaroni & Norvadewi, 2021).

Fenomena rendahnya kompetensi ini diperparah oleh pola rekrutmen amil yang seringkali mengabaikan latar belakang pengetahuan spesifik mengenai tata kelola zakat profesional (Falikhatun et al., 2024). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga amil zakat merekrut tenaga dari anggota masyarakat yang belum memiliki keahlian manajemen yang memadai, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kompleksitas tantangan pemberdayaan dengan kemampuan amil dalam meresponsnya secara efektif (Triana, 2022).

Tanpa adanya transformasi kompetensi yang terstandarisasi melalui manajemen sumber daya insani yang baik, pengelolaan zakat cenderung terjebak pada pola karitatif-konsumtif yang gagal menyentuh akar permasalahan kemiskinan mustahik (Mursyid, 2023). Dampaknya, efektivitas pendayagunaan zakat produktif menjadi rendah dan sulit untuk mencapai target transformasi mustahik menjadi muzakki yang berkelanjutan sesuai harapan masyarakat (Supriyadi, 2023; Aziz, 2025).

Sebagai solusi strategis, diperlukan transformasi kompetensi amil yang mencakup integrasi pengetahuan fikih zakat, keterampilan teknis manajemen (POAC), dan sikap profesional berbasis nilai-nilai Islam FAST (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) (Aziz, 2025). Transformasi ini menjadi krusial untuk menggeser paradigma pendayagunaan zakat dari sekadar bantuan sekali putus menjadi pemberdayaan masyarakat yang memiliki dimensi keberlanjutan (*sustainability*) (Pelitawati et al., 2025).

Amil dituntut bertransformasi menjadi pendamping sosial yang berperan sebagai pembimbing (*guide*), pemungkin (*enabler*), dan ahli (*expert*) guna memastikan setiap program pemberdayaan berjalan dinamis dan sinergis (Solihah & Mulyadi, 2018). Dengan kompetensi modal insani yang mumpuni, lembaga zakat dapat menjamin bahwa dana zakat produktif dikelola secara profesional untuk mewujudkan kemandirian ekonomi masyarakat secara terukur (Ahyakudin & Abduh, 2021).

Penelitian terdahulu yang relevan mencakup kajian Pertiwi et al. (2024) tentang pemberdayaan UMKM melalui program Misykat di DT Peduli Bogor, Zaroni & Norvadewi (2021) yang mengkaji manajemen amil profesional di Kalimantan Timur, Supriyadi (2023) yang meneliti kompetensi amil di lingkup akademik, serta Triana (2022) dan Hidayat (2022) yang masing-masing menganalisis manajemen SDM berbasis kompetensi di lembaga zakat Yogyakarta dan Banten. Mayoritas studi tersebut berfokus pada efektivitas pendayagunaan zakat produktif secara umum atau tantangan kompetensi amil secara parsial, tanpa

mengintegrasikan dimensi transformasi mentalitas amil dengan keberlanjutan pemberdayaan secara holistik. Masih terdapat celah penelitian (*research gap*) di mana peran transformasi kompetensi amil yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami (FAST: Fathanah, Amanah, Siddiq, Tabligh) sebagai instrumen utama keberlanjutan (*sustainability*) pemberdayaan belum dikaji secara mendalam, khususnya dalam konteks lokal Bogor.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis integratif yang secara spesifik mengkaji model Islamic Competency-Based Human Resource Management (ICBHRM) berbasis nilai FAST dalam konteks program Misykat di LAZ DT Peduli Bogor sebagai unit analisis tunggal yang belum pernah diteliti sebelumnya, serta kontribusinya terhadap keberlanjutan pemberdayaan ekonomi-spiritual mustahik secara holistik.

Salah satu model pemberdayaan masyarakat yang menuntut kompetensi tinggi dari pendampingnya adalah program Misykat (Microfinance Syariah Berbasis Masyarakat). Di LAZ DT Peduli Bogor, program ini mengintegrasikan bantuan modal usaha dengan pembinaan karakter mental-spiritual bagi para ibu rumah tangga. Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk menganalisis bagaimana transformasi kompetensi amil pendamping di Bogor yang beroperasi dengan keterbatasan jumlah personil namun didukung sinergi relawan mampu memastikan efektivitas dan keberlanjutan dampak program bagi mustahik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran transformasi kompetensi tersebut dalam penguatan ekosistem pemberdayaan ekonomi umat di wilayah Bogor. Kontribusi penelitian ini secara teoritis diharapkan memperkaya khazanah manajemen dakwah, sementara secara praktis menjadi rujukan bagi lembaga filantropi dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang mampu menjamin kemandirian masyarakat secara inklusif dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*), yang bertujuan untuk memahami latar belakang isu dan interaksi individu dalam suatu unit sosial secara intensif dan naturalistik (Nasution, 2023). Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengungkapkan gambaran mendetail mengenai bagaimana transformasi kompetensi amil diimplementasikan pada program Misykat secara holistik dan mendalam.

Waktu dan lokasi penelitian ini dilaksanakan di LAZ DT Peduli Bogor sebagai situs penelitian tunggal. Jangka waktu penelitian direncanakan selama tiga bulan, mulai dari Oktober 2025 hingga Desember 2025, yang mencakup tahap orientasi hingga penyusunan laporan final.

Subjek dan teknik sampling dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan istilah informan untuk mewakili sumber informasi (Yudiarti, 2023). Teknik pengambilan subjek dilakukan melalui *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu (Nasution, 2023). Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 15 orang, yang terdiri dari Kepala Cabang, staf pilar program, dua amil pendamping Misykat, serta sepuluh orang anggota Misykat yang berasal dari berbagai wilayah dampingan seperti Dramaga dan Cimanggu.

Instrumen dan teknik pengumpulan data Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berfungsi menetapkan fokus, memilih informan, serta melakukan analisis dan interpretasi data. Data primer diperoleh melalui observasi partisipan terhadap aktivitas pendampingan dan wawancara mendalam dengan informan kunci. Data

sekunder dikumpulkan melalui studi dokumen resmi berupa laporan program, silabus materi pembinaan, dan arsip kegiatan lembaga. Teknik validasi data: Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang mencakup triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pengelola LAZ dengan pernyataan anggota Misykat, sementara triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek konsistensi data antara hasil wawancara mendalam, pengamatan langsung di lapangan, serta bukti dokumentasi laporan keuangan dan administrasi program (Nasution, 2023).

Teknik analisis data Analisis data dilakukan secara kualitatif-induktif. Analisis data bersifat induktif, di mana temuan lapangan dimaknai dan dikembangkan secara teori berdasarkan data, bukan diuji terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Tahapan analisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi: reduksi data untuk merangkum hal-hal pokok; penyajian data (*data display*) dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami; serta penarikan kesimpulan dan verifikasi guna mendapatkan temuan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Nasution, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Transformasi Kompetensi Amil Dalam Program Pemberdayaan Misykat

Penelitian yang dilakukan di LAZ DT Peduli Bogor mengungkap bahwa transformasi kompetensi amil menjadi faktor kunci yang berpengaruh signifikan dalam keberhasilan mengelola program pemberdayaan Misykat (Microfinance Syariah Berbasis Masyarakat). Sebagai lembaga filantropi nasional, DT Peduli Bogor memiliki struktur organisasi yang ramping namun mengedepankan efisiensi melalui sinergi sumber daya manusia (SDM) (Kaddas, 2025).

Kondisi objektif SDM di kantor perwakilan Bogor saat ini didukung oleh lima karyawan inti yang harus mengelola berbagai pilar program, mulai dari ekonomi hingga kemanusiaan. Keterbatasan jumlah personel ini menuntut amil memiliki kemampuan multidimensi (generalist). Bapak Taufik selaku pimpinan menyatakan: "Penerimaan amil di sini tidak hanya terpaku pada ijazah, tetapi skill dan pengalaman kerja sangat menentukan agar pekerjaan dapat selesai dengan benar"

Hal ini menunjukkan pergeseran pola rekrutmen menuju berbasis kompetensi nyata untuk efisiensi organisasi (Laporan Magang DT Peduli Bogor, 2025).

Tabel 1. Profil Sumber Daya Amil LAZ DT Peduli

Kategori	Jumlah	Peran/Keahlian Utama
Karyawan Tetap/Aktif	5	Manajerial, Program, Keuangan, & Fundraising
Relawan Magang	2 - 4	Pendampingan Lapangan & Administrasi
Relawan Beasiswa	tidak tetap	Dukungan Operasional & Aksi Lapangan

Sumber: Laporan Magang DT Peduli Bogor (2025), diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1, terlihat adanya keterbatasan jumlah staf aktif dibandingkan dengan beban kerja yang mencakup wilayah Kota Bogor. Kondisi ini menuntut terjadinya

transformasi kompetensi, di mana setiap amil tidak hanya memiliki keahlian spesifik (*specialist*), tetapi juga kemampuan manajerial yang multidimensi (*generalist*) untuk menjaga kelancaran aktivitas kantor (Laporan Magang, 2025). Transformasi ini mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam (Usman et al., 2023).

Transformasi kompetensi amil di DT Peduli Bogor diukur melalui standarisasi nilai FAST (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) yang diinternalisasikan dalam perilaku kerja sehari-hari. Amil dituntut untuk tidak sekadar menyalurkan dana, tetapi menjadi pendamping yang mampu mengubah pola pikir mustahik (Choiriyah, 2023).

Tabel 2. Matriks Transformasi Kompetensi Amil dalam Program Misykat

Dimensi Kompetensi	Sebelum Transformasi	Setelah Transformasi
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Pemahaman fikih zakat dasar yang bersifat terbatas pada aturan normative	Penguasaan manajemen zakat produktif, pemahaman mendalam mengenai akad syariah, serta regulasi pengelolaan zakat modern
Keterampilan (<i>Skill</i>)	Administrasi pelaporan yang dilakukan secara manual dan konvensional	Digitalisasi data mustahik menggunakan aplikasi serta penguasaan teknik <i>public speaking</i> untuk pendampingan masyarakat
Sikap (<i>Attitude</i>)	Pelayanan yang berorientasi pada bantuan rutin atau karitatif-konsumtif	Sikap profesional yang fokus pada pendampingan intensif untuk mewujudkan kemandirian dan keberlanjutan ekonomi mustahik,

Sumber: Laporan Magang DT Peduli Bogor (2025), diolah peneliti

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa, selain pelatihan teknis, amil dibekali penguatan spiritual rutin seperti pengajian mingguan. Dalam hal keterampilan komunikasi, amil pendamping menunjukkan kemampuan *public speaking* yang persuasif dalam memotivasi mustahik di Majelis Misykat. Salah satu amil pendamping menjelaskan bahwa perancangan pelatihan didasarkan pada form kebutuhan yang diisi oleh amil sendiri, yang kemudian difasilitasi oleh lembaga internal untuk meningkatkan kinerja secara sistematis. Kemampuan komunikasi ini bertujuan untuk mengajak mustahik agar bersedia diberdayakan dan disiplin dalam menjalankan usaha produktif (Yudiarti, 2023).

Transformasi ini membawa dampak pada efektivitas program, di mana amil berperan sebagai pembimbing (*guide*) yang memastikan dana *qardhul hasan* dikelola secara profesional oleh penerima manfaat. Data empiris menunjukkan dampak konkret pendampingan terhadap mustahik melalui pemberian modal usaha bertahap antara

Rp500.000 hingga Rp1.000.000. Program Misykat di Bogor beroperasi di beberapa titik strategis, antara lain wilayah Dramaga dan Cimanggu, yang terus dikembangkan dengan tetap menjaga distribusi kepada mustahik yang tepat sasaran. Implementasi program ini melibatkan pemberian modal usaha yang diberikan secara bertahap kepada ibu-ibu rumah tangga pelaku UMKM. Efektivitas program ini sangat bergantung pada kehadiran amil pendamping dalam pertemuan kelompok mingguan (Majelis Misykat) untuk melakukan monitoring keuangan dan pembinaan mental-spiritual.

Tabel 3. Indikator Keberlanjutan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Misykat

Indikator Keberlanjutan	Capaian Hasil Lapangan	Dampak bagi Mustahik
Ekonomi	Adanya peningkatan penghasilan atau pendapatan harian rumah tangga anggota secara nyata.	Kebutuhan dasar keluarga dapat terpenuhi dengan lebih layak dan stabil.
Spiritual	Meningkatnya disiplin ibadah seperti sholat tepat waktu, sholat sunnah, dan rutin mengaji Al-Qur'an.	Terjadinya perubahan karakter dan paradigma berpikir anggota menjadi lebih religius dan bertauhid.
Sosial	Terbentuknya kelompok swadaya atau Majelis Misykat sebagai wadah interaksi sosial ekonomi.	Tumbuhnya semangat tolong-menolong (<i>ta'awun</i>) dan solidaritas yang kuat antar sesama anggota.
Edukasi	Terciptanya budaya menabung setiap pekan melalui skema tabungan berencana.	Tersedianya dana cadangan atau aset kelompok yang dapat digunakan untuk pengembangan modal usaha.

Sumber: Laporan Magang DT Peduli Bogor (2025), diolah peneliti

Hasil observasi menunjukkan bahwa keberlanjutan pemberdayaan tercermin dari adanya peningkatan aset kelompok melalui tabungan berencana anggota Misykat. Rumsih, salah satu penerima manfaat, mengungkapkan perubahan nyata dalam kehidupannya: "Sekarang saya sudah bisa menabung tiap minggu dan usaha jahit saya mulai berkembang. Amil selalu hadir membimbing kami supaya tidak boros dan terus semangat usaha." Pernyataan ini menggambarkan perubahan perilaku ekonomi yang konkret sekaligus menunjukkan efektivitas pendampingan amil dalam menggeser pola pikir mustahik dari konsumtif menuju produktif.

Program tidak hanya meningkatkan pendapatan harian, tetapi juga memperbaiki kualitas ibadah harian mustahik melalui buku pantauan ibadah (*mutabaah yaumiah*) yang diberikan amil. Transformasi mustahik menjadi muzakki (atau minimal munfik) menjadi visi besar yang mulai menampakkan hasil melalui perubahan paradigma ekonomi masyarakat dari mentalitas penerima menjadi mentalitas pemberi (Majalah Swadaya Edisi Januari, 2025)

Efektivitas dan Keberlanjutan Program Misykat Perspektif ICBHRM

Analisis terhadap temuan lapangan menunjukkan bahwa efektivitas program Misykat berakar pada model *Islamic Competency-Based Human Resource Management* (ICBHRM) (Aziz, N. 2025). Amil di DT Peduli Bogor berperan sebagai agen transformatif yang mensinergikan fungsi manajemen modern (POAC) dengan integritas moral berbasis nilai FAST. Sifat amanah yang ditunjukkan amil dalam mengelola dana qardhul hasan berhasil membangun kepercayaan (*trust*) yang tinggi, baik di mata muzakki maupun mustahik. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi amil bukan sekadar kemampuan teknis, melainkan perpaduan antara profesionalisme dan akhlakul karimah. Dengan demikian, transformasi kompetensi amil terbukti berkaitan erat dengan keberlanjutan program pemberdayaan masyarakat di LAZ DT Peduli Bogor.

Fokus utama transformasi terletak pada bagaimana modal insani (*human capital*) amil menentukan kualitas interaksi dengan mustahik. Sebagaimana ditegaskan oleh Supriyadi, rendahnya kompetensi amil seringkali menjadi hambatan dalam inovasi program zakat di Indonesia (Supriyadi, 2023). Namun, di DT Peduli Bogor, transformasi kompetensi dilakukan melalui mekanisme pendampingan yang intensif dan sistematis.

Keterkaitan antara kompetensi dan efektivitas program Misykat dapat dijelaskan melalui teori manajemen MSDI berbasis kompetensi Islami (Aziz, 2025; Zaroni & Norvadewi, 2021). Amil yang memiliki integritas tinggi dan sifat amanah mampu membangun kepercayaan (*trust*) di mata para muzakki dan mustahik (Romli & Daud, 2023; Mursyid, 2023). Dalam konteks DT Peduli Bogor, amil pendamping tidak hanya bertugas menagih cicilan modal, tetapi juga melakukan internalisasi nilai-nilai ketauhidan dalam setiap pertemuan kelompok (Laporan Magang, 2025). Hal ini sejalan dengan pendapat Romli & Daud bahwa selain kompetensi teknis, amil harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan berakhlak mulia guna menciptakan dampak sosial yang berkelanjutan (Romli & Daud, 2023).

Fakta unik yang ditemukan di lapangan adalah penggunaan relawan mahasiswa magang sebagai dukungan strategis di tengah keterbatasan jumlah staf inti. Analisis peneliti menunjukkan bahwa model Manajemen Relawan ini merupakan bagian dari transformasi organisasi DT Peduli Bogor untuk tetap efektif meskipun dengan personil terbatas. Relawan diberikan pembekalan kompetensi dasar pendampingan, sehingga mereka mampu menjalankan fungsi monitoring program Misykat secara konsisten (Laporan Magang, 2025). Hal ini membuktikan bahwa transformasi kompetensi amil tidak hanya terjadi pada staf tetap, tetapi juga pada ekosistem pendukung lembaga (Kaddas, 2025).

Mengapa ditemukan fakta bahwa pemberdayaan di DT Peduli Bogor mampu bertahan lama? Jawabannya terletak pada integrasi antara aspek ekonomi dan spiritual. Program Misykat tidak membiarkan mustahik berjalan sendiri setelah menerima modal. Ada proses *enabling* (memungkinkan) dan *protecting* (melindungi) yang dilakukan oleh amil melalui pembinaan karakter (Mursyid (2023). Amil yang kompeten mampu membaca potensi usaha mustahik dan memberikan solusi ketika terjadi kendala keuangan, sehingga dapat membantu meminimalkan risiko mustahik kembali bergantung pada pinjaman berbunga tinggi atau pinjaman daring yang merugikan (Pertwi et al., 2024).

Keberlanjutan (*sustainability*) pemberdayaan juga dipengaruhi oleh perubahan *mindset* mustahik. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa mustahik di wilayah Bogor mulai

membudayakan menabung sebagai bagian dari manajemen keuangan rumah tangga (Pertiwi et al., 2024). Dampak transformasi kompetensi amil di sini berperan sebagai agen perubahan yang menggeser perilaku konsumtif menjadi produktif. Secara teoretis, ini memperkuat argumen bahwa pemberdayaan masyarakat bukan hanya soal distribusi uang, melainkan soal penguatan kapasitas manusia agar mandiri secara ekonomi dan spiritual (Pelitawati et al., 2025).

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa transformasi kompetensi amil tidak hanya berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan lembaga zakat, tetapi turut membentuk kapasitas adaptif masyarakat penerima manfaat dalam menghadapi dinamika ekonomi yang terus berubah. Dalam perspektif pemberdayaan berkelanjutan, kapasitas adaptif menjadi indikator penting karena menentukan kemampuan mustahik untuk mempertahankan usaha produktif yang telah dirintis tanpa ketergantungan yang berlebihan terhadap bantuan eksternal.

Hasil penelitian Geraldina et al. (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan program pemberdayaan masyarakat tidak semata-mata ditentukan oleh dukungan modal, melainkan oleh kemampuan pendamping dalam mentransfer pengetahuan, membangun jejaring sosial, dan mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan ekonomi masyarakat. Kondisi tersebut sejalan dengan praktik pendampingan dalam Program Misykat Bogor, di mana amil tidak hanya menjalankan fungsi administratif pengelolaan dana zakat, tetapi juga bertindak sebagai fasilitator pembelajaran sosial yang membantu mustahik mengidentifikasi peluang usaha, mengelola risiko, serta memperkuat daya tahan ekonomi keluarga. Dengan demikian, kompetensi amil berfungsi sebagai katalisator yang mempercepat terbentuknya kemandirian masyarakat melalui proses transfer kapasitas yang berlangsung secara berkelanjutan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa internalisasi nilai FAST dalam diri amil berkontribusi terhadap terbentuknya modal sosial (*social capital*) yang kuat di lingkungan kelompok Misykat. Modal sosial tercermin melalui meningkatnya kepercayaan antaranggota kelompok, kepatuhan terhadap aturan bersama, serta tumbuhnya semangat kolektif untuk saling membantu dalam mengembangkan usaha produktif. Dalam kajian pemberdayaan masyarakat modern, modal sosial dipandang sebagai aset non-material yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlanjutan program pembangunan berbasis komunitas.

Yunus (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan inovasi sosial dalam pemberdayaan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pendamping membangun hubungan interpersonal yang berbasis kepercayaan, kolaborasi, dan komitmen jangka panjang. Fakta lapangan di DT Peduli Bogor memperlihatkan bahwa amil yang memiliki karakter amanah dan tabligh mampu membangun komunikasi yang terbuka dengan anggota kelompok sehingga proses pembinaan tidak dipersepsikan sebagai pengawasan semata, melainkan sebagai bentuk pendampingan yang memberikan rasa aman dan motivasi. Kondisi ini memperkuat argumen bahwa kompetensi kepribadian amil memiliki posisi yang sama pentingnya dengan kompetensi teknis dalam menciptakan keberlanjutan dampak program zakat produktif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia amil tidak cukup difokuskan pada aspek manajerial dan administrasi, tetapi juga harus diarahkan pada penguatan integritas, kepemimpinan sosial, dan kemampuan membangun hubungan kemanusiaan yang produktif.

Dari perspektif manajemen kelembagaan zakat, temuan penelitian ini juga memperkuat pentingnya transformasi digital dan pembelajaran organisasi sebagai bagian

dari pengembangan kompetensi amil di era kontemporer. Tabel transformasi kompetensi menunjukkan adanya perubahan dari pola administrasi manual menuju pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan data mustahik. Perubahan tersebut merupakan bentuk adaptasi kelembagaan yang relevan dengan tuntutan tata kelola zakat modern yang mengedepankan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pelayanan. Milyantono et al. (2024) dalam kajian systematic review mengenai strategi pemberdayaan UMKM berkelanjutan menjelaskan bahwa keberhasilan program pemberdayaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sistem informasi, monitoring berkala, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara simultan.

Dalam konteks penelitian ini, transformasi kompetensi amil tidak dapat dipisahkan dari kemampuan lembaga untuk menciptakan budaya belajar (*learning organization*) yang memungkinkan setiap amil terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai perkembangan kebutuhan masyarakat. Hal ini terlihat dari adanya mekanisme identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara periodik oleh DT Peduli Bogor. Dengan kata lain, keberlanjutan pemberdayaan masyarakat melalui Program Misykat bukan hanya merupakan hasil dari kompetensi individu amil, melainkan juga hasil dari sistem kelembagaan yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan. Temuan ini memperluas konsep Islamic Competency-Based Human Resource Management (ICBHRM) yang digunakan dalam penelitian, karena menunjukkan bahwa efektivitas kompetensi amil akan semakin optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan umat secara berkesinambungan.

Penelitian ini juga mencatat adanya tantangan dalam keberlanjutan program, terutama terkait pergantian pengurus atau amil pendamping yang sering terjadi. Keterbatasan personil di DT Peduli Bogor menuntut adanya standarisasi sistem yang kuat agar kualitas pendampingan tetap terjaga meskipun terjadi rotasi SDM. Sebagaimana direkomendasikan dalam literatur manajemen zakat, lembaga pengelola zakat perlu terus berinvestasi pada sertifikasi amil profesional guna menjamin akuntabilitas dan efektivitas pendayagunaan zakat produktif secara jangka panjang (Ahmad et al., 2015; Mubarak et al., 2024).

Secara keseluruhan, transformasi kompetensi amil di LAZ DT Peduli Bogor telah memberikan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan pemberdayaan masyarakat melalui program Misykat. Sinergi antara pengetahuan manajerial modern dengan nilai-nilai FAST menciptakan model pendampingan yang holistik (Zaroni & Norvadewi, 2021). Sebagaimana dikemukakan oleh Yudiarti, keberhasilan mustahik dalam meningkatkan pendapatan dan memperbaiki kualitas ibadah membuktikan bahwa amil yang kompeten adalah kunci utama dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan bertauhid di era dinamis saat ini (Yudiarti, 2023).

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi kompetensi amil pada LAZ DT Peduli Bogor yang mencakup penguatan pengetahuan manajemen zakat produktif, keterampilan komunikasi publik, serta internalisasi nilai-nilai *FAST (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah)* berdampak signifikan terhadap keberlanjutan pemberdayaan masyarakat melalui program Misykat. Berdasarkan temuan lapangan, peningkatan kapasitas amil sebagai pendamping sosial terbukti mampu mengubah pola pikir mustahik menjadi lebih mandiri dan

religius, sehingga mendorong percepatan transformasi mustahik menjadi muzakki atau munfik.

Keberhasilan model pemberdayaan di wilayah Bogor ini juga didukung oleh efektivitas sinergi antara staf inti dengan relawan mahasiswa magang, yang memastikan proses monitoring dan pembinaan spiritual mustahik tetap berjalan intensif meskipun di tengah keterbatasan jumlah personil lembaga. Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa keberlanjutan dampak program zakat produktif tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, melainkan pada kualitas modal insani pendamping yang mampu membangun ekosistem pemberdayaan secara holistik. Oleh karena itu, disarankan bagi lembaga pengelola zakat untuk terus memprioritaskan program sertifikasi amil profesional dan standarisasi kurikulum pendampingan guna menjaga kualitas dan akuntabilitas dampak sosial secara jangka panjang. Untuk agenda penelitian ke depan, disarankan agar dilakukan studi komparatif model transformasi kompetensi amil lintas lembaga zakat di berbagai wilayah Indonesia, guna menghasilkan generalisasi yang lebih luas. Selain itu, pengembangan instrumen pengukuran transformasi kompetensi amil secara kuantitatif menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) juga menjadi arah riset yang menjanjikan untuk memperkuat validitas temuan penelitian ini secara empiris.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R. A. R., Othman, A. M. A., & Salleh, M. S. (2015). Assessing the satisfaction level of zakat recipients towards zakat management. *Procedia Economics and Finance*, 31, 140–151. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01141-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01141-7)
- Ahyakudin, A., & Abduh, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia pada amil zakat (Studi kasus pada lembaga dan badan amil zakat di wilayah Provinsi Banten). *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.35448/jiec.v5i1.9834>
- Aljihad, A., & Wibowo, A. (2022). Pemberdayaan perempuan melalui lembaga keuangan mikro. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(2), Article 10.
- Arif, M. R., & Darmastuti. (2023). Buku ajar manajemen pelatihan dan pengembangan. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Aziz, N. (2025). Enhancing professionalism in zakat management through Islamic competency-based human resource management: A literature review of key competencies for amil zakat. *International Journal of Zakat*, 10(4), 12–30. <https://doi.org/10.37706/ijaz.v10i4.685>
- BAZNAS. (2024). Statistik zakat nasional 2023. *Badan Amil Zakat Nasional*. <https://baznas.go.id/statistik>
- Choiriyah. (2023). Dakwah dan pemberdayaan masyarakat. Al-Basyar: *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 2(1), 1–12. DOI: 10.7454/jpm.v3i2.1035
- Event, D., & Jamilus. (2024). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan Islam. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(6). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4422>
- Falikhatun, F., Wahyuni, S., & Tirtoprojo, S. (2024). Improving the amil competence of zakat management organizations through sharia accounting training. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(4).

<https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v9i4.6604>

- Fauzan, R., Simarmata, N., Widiastuti, Y., Setiawan, R., Nurdiansyah, D. N. C. A., Dewijanti, I. I., Endratno, H., Purba, S., & Suparmi. (2023). Teori manajemen sumber daya manusia. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Geraldina, I., Arifin, A. H., Rahim, A. R., & Andriyansah, A. (2024). Implementasi Ekosistem Bisnis Digital untuk Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan: Studi Kasus di Kabupaten Gowa, Indonesia. *Jurnal Abmas Negeri (JAGRI)*, 5(1), 19–32. <https://doi.org/10.36590/jagri.v5i1.860>
- Hermanto, A., & Yuhani'ah, R. (2023). Manajemen ZISWAF: Zakat, infak, sedekah, dan wakaf. CV Literasi Nusantara Abadi
- Hidayat, U. (2022). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada organisasi pengelola zakat (Studi di Laz Harfa Banten). Universitas Islam Indonesia.
- Kaddas, B. (2025). Manajemen dakwah: Teori dan praktik. Inovasi Publishing
- Laporan Magang DT Peduli Bogor. (2025). Laporan kegiatan magang program Misykat LAZ DT Peduli Bogor periode Oktober–Desember 2025. Diolah oleh peneliti.
- Majalah Swadaya. (2025, Januari). Program Misykat: Memberdayakan mustahik menjadi muzakki. DT Peduli.
- Milyantono, R. C., Puspita, E. T., Wulandari, A., & Yuliaty, F. (2024). Systematic review: Strategi pemberdayaan UMKM berbasis keberlanjutan dari berbagai daerah di Indonesia. *Sobat: Jurnal Ilmiah*, 6(1). <https://doi.org/10.32897/sobat.2024.6.1.4193>
- Mubarok, E. S., Soleh, A., Wiwin, W., Hidayat, R., Santoso, R., Krismayadi, K., & Subagja, A. Z. (2024). The Performance Determinants of Employees of Zakat Collector (Amil) Institution: Case Study of Collectors and Empowerers of National-Scale Zakat Collector Institutions in Indonesia. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(7), 1163–1182. <https://doi.org/10.55927/ijar.v3i7.10066>
- Mursyid, M. (2023). Fikih pengelolaan zakat. EUREKA Media Aksara. Purbalingga
- Muslimah, N., & Bahri, E. S. (n.d.). Pendayagunaan zakat produktif melalui program microfinance syariah berbasis masyarakat (Studi kasus Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Jakarta)
- Nasution, A. F. (2023). Metode penelitian kualitatif. CV Harfa Creative
- Pelitawati, E., Apriliyani, F., Yuniawati, R. I., & Sadat, F. A. (2025). Pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui zakat produktif: Refleksi dari Kitab Al-Amwal karya Abu Ubaid. *Blantika: Multidisciplinary Studies*, 3(3). <https://doi.org/10.57096/blantika.v3i3.293>
- Pertiwi, P., Nawawi, M. K., & Triwoelandari, R. (2024). MSME economic empowerment through community-based sharia microfinance program in DT Peduli Bogor. *The Economic Review of Pesantren*, 3(1). <https://doi.org/10.58968/erp.v3i1.556>
- Romli, A. B., & Daud, M. N. (2023). Konsep kompetensi kepribadian amil zakat. *AZKA International Journal of Zakat and Social Finance (AZJAF)*, 4(1). <https://doi.org/10.51377/azjaf.vol4no1.130>
- Rusliana, I. (2023). Manajemen sumber daya insani. PT Refika Aditama. Bandung
- Sahroni, O. (2018). Fikih Zakat Kontemporer. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Sidiq, U., & Khoirussalim. (2022). Manajemen dakwah. Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah (STAIM) Tulungagung.
- Solihah, C., & Mulyadi, M. B. (2018). Realisasi tujuan pengelolaan zakat berdasarkan undang-undang No. 23 tahun 2011 melalui program zakat community development pada

- masyarakat desa sindanglaka kabupaten cianjur. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 47(3).
- Supriyadi, A. (2023). Kompetensi amil zakat: Studi mahasiswa manajemen zakat dan wakaf IAIN Tulungagung menjelang praktek pengalaman lapangan. *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, 3(1). <https://doi.org/10.21154/elbarka.v3i1.2019>
- Tanjung, A., & Panggabean, S. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia pada lembaga amil zakat Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3). <https://doi.org/jebma.v3n3.3122>
- Triana, G. S. (2022). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada organisasi pengelola zakat (Studi: Dompot Dhuafa Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia.
- Usman, M., Hadiningrum, L. P., Nikmah, R., Karnawijaya, N., & Rochmah, B. E. (2023). Peningkatan kapasitas amil dan nadzir melalui pelatihan management tools dalam pengelolaan ZISWAF. *Altifani Journal: International Journal of Community Engagement*, 4(1). <https://doi.org/10.32502/altifani.v4i1.7176>
- Yatimah, D., Sasmita, K., & Lestari, R. D. (2025). Manajemen pelatihan sumber daya manusia. Eureka Media Aksara
- Yudiarti, T. (2023). Implikasi kompetensi amil dan profesionalisme kerja pada pengelolaan zakat, infak, dan sedekah di Lazismu Banyumas (Skripsi). Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Yunus, M. (2024). Eksplorasi Model Inovasi Sosial dalam Pemberdayaan Perempuan di Era Ekonomi Berkelanjutan. *Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(4). <https://doi.org/10.59613/tg4w3014>
- Zaroni, A. N., & Norvadewi. (2021). Manajemen amil profesional di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur. *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 63–77. <http://dx.doi.org/10.21093/at.v6i1.2674>

Wawancara:

Wawancara dengan Bapak Taufik Hidayat S.Kom, 01/10/2025

Wawancara dengan The Susana S.Pd, 18/10/2025.

Wawancara dengan Teh Widia S.Pd, 21/10/2025

Observasi :

Observasi di Cimangu - bogor, 25/10/2025