

Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Wakaf di Pesantren Tazakka

Anang Rikza Masyhadi¹

¹Doktor Perekonomian Islam dan Industri Halal, Universitas Gadjah Mada

¹Corresponding author: anangmasyhadi@gmail.com

ABSTRAK

Wakaf adalah salah satu instrumen ekonomi Islam yang memiliki potensi besar dalam pemberdayaan umat dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun, agar manfaat wakaf dapat dioptimalkan, diperlukan pengelolaan yang efektif, terutama dalam aspek sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berintegritas. Pesantren Tazakka, sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia, memainkan peran strategis dalam pengelolaan wakaf yang dimilikinya. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan wakaf di Pesantren Tazakka dan mengeksplorasi upaya pengembangan SDM yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan wakaf melalui pendekatan manajemen modern yang tetap sejalan dengan nilai-nilai Islam. Metode penelitian yang digunakan meliputi studi literatur dan observasi langsung pada sistem pengelolaan wakaf di Pesantren Tazakka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan wakaf yang optimal memerlukan partisipasi berbagai pihak, termasuk pimpinan pesantren, pengelola wakaf, dan tenaga administrasi. Selain itu, pengembangan SDM pengelola wakaf dapat dioptimalkan melalui pelatihan kapasitas, penerapan teknologi digital, dan adopsi prinsip-prinsip manajemen modern yang diselaraskan dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah, transparansi, dan profesionalisme.

Kata Kunci: Wakaf, Pesantren, Sumber Daya Manusia, Manajemen Wakaf, Ekonomi Islam.

ABSTRACT

Waqf is an important Islamic economic instrument with significant potential for empowering the ummah and improving community welfare. However, to maximize its benefits, effective management is essential, especially in terms of competent and integrity-driven human resources (HR). Pesantren Tazakka, as an Islamic educational institution in Indonesia, plays a strategic role in managing its waqf assets. This article aims to identify the parties involved in waqf management at Pesantren Tazakka and explore efforts to enhance HR development to improve waqf management efficiency through a modern management approach that aligns with Islamic values. The research methods used include literature review and direct observation of the waqf management system at Pesantren Tazakka. The study findings indicate that optimal waqf management requires the participation of various parties, including pesantren leadership, waqf administrators, and administrative staff. Additionally, HR development for waqf administrators can be optimized through capacity training, digital technology implementation, and the adoption of modern management principles harmonized with Islamic values such as trustworthiness, transparency, and professionalism.

Keywords: *waqf, Islamic boarding school, human resources, waqf management, Islamic economics.*

Article History: Submitted: 11 October 2024 | Accepted: 31 October 2024 | Available Online: 31 October 2024.

PENDAHULUAN

Wakaf merupakan sebuah konsep yang telah mendalam akar dalam sejarah

peradaban Muslim, tidak hanya berperan sebagai instrumen keagamaan dan sosial, tetapi juga memiliki potensi besar dalam mengembangkan sektor ekonomi umat. Dana yang ada pada wakaf dapat dikelola oleh sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi pengelolaan wakaf. Wakaf telah menjadi sumber ekonomi dan pembiayaan untuk berbagai kegiatan sosial dan pendidikan, termasuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan masyarakat (Fajariah et al., 2020). Aset wakaf yang dikelola oleh nazhir tidak lagi menjadi objek yang konsumtif atau dibutuhkan biaya dalam perawatannya, melainkan wakaf kini dipandang sebagai sumber praktek ekonomi (Naim, 2019).

Di Indonesia, wakaf telah lama dikenal dan diterapkan, terutama dalam bentuk tanah dan bangunan, namun saat ini juga meliputi benda bergerak seperti uang, logam mulia, dan hak kekayaan intelektual. Undang-Undang No. 41 Tahun 2004 tentang Wakaf menegaskan bahwa wakaf harus produktif dan berfungsi untuk mewujudkan potensi dan manfaat ekonomis harta benda, serta memajukan kesejahteraan umum (Kasdi, 2016).

Wakaf yang memiliki potensi dan juga manfaat ekonomi bagi umat memerlukan pengelolaan yang tepat dan efisien agar wakaf tidak hanya sebagai aset mati tetapi juga bisa meningkatkan ketahanan ekonomi (Rahmadi, 2023). Pengelolaan wakaf yang baik tidak hanya tentang menjaga dan memelihara aset, tetapi juga tentang mengoptimalkan pemanfaatannya agar memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi pesantren dan masyarakat sekitar. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang fiqh wakaf, hukum agraria, serta keterampilan manajemen dan bisnis modern. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan wakaf menjadi kunci utama dalam menciptakan sistem yang efisien dan produktif (Suratman et al., 2022).

Kualitas sumber daya manusia pengelola aset wakaf berperan penting dalam pengelolaan aset wakaf. Pada beberapa lembaga pendidikan yang menjadikan aset wakaf sebagai kegiatan ekonomi produktif, sumber daya manusia menjadi penopang utama dalam ide, kreatifitas, dan implementasi inovasi dalam produk wakaf (Ubaidillah et al., 2024). Sumber daya manusia pengelola wakaf menjadi unsur utama berkembangnya aset wakaf. Hal itu dikarenakan aset wakaf adalah benda tidak bergerak. Aset wakaf akan bernilai apabila berhasil dimandatkan oleh pengelola wakaf dengan baik. Pengelola wakaf yang baik tidak tercipta begitu saja, dibutuhkan proses dari awal pemilihan hingga pembinaan dan evaluasi (Syafiq, 2016).

Kekuatan sumber daya manusia yang baik, akan mudah menjadikan wakaf tidak

hanya sebagai aset yang konsumtif, tetapi juga sebagai aset yang produktif (Aziz, 2021). Apabila aset wakaf telah bernilai produktif maka akan memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat baik dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan maupun bantuan sosial lainnya (Aziz, 2021). Masyarakat yang terbantu oleh program ekonomi produktif wakaf menjadi percaya dan terbangun kesadaran akan pentingnya wakaf bagi kehidupan masyarakat. Wakaf produktif membangkitkan semangat muslim untuk mempelajari dan mengembangkan khazanah tentang wakaf (Sa'adah & Wahyudi, 2016).

Pemilihan dan penentuan sumber daya manusia yang akan menjadi pengelola aset wakaf dibutuhkan pertimbangan kualitas sebagai barometer utamanya. Perencanaan program wakaf tidak hanya terpusat pada program-program penggalangan dana wakaf tetapi juga harus memperhatikan program-program unggulan yang memiliki tujuan hasil peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola wakaf (Ahyakudin & Abduh, 2021). Sumber daya manusia pengelola wakaf yang telah memiliki kompetensi yang mapan, dengan mudah akan merancang berbagai program penggalangan sumber dana wakaf. Keberadaan program penggalangan dana sangat penting dalam kehidupan Islam. Program-program penggalangan dana yang dirancang oleh pengelola wakaf akan memberikan edukasi kepada masyarakat umum. Edukasi yang tepat dan efektif akan menyadarkan muslim akan keutamaan dan nilai positif dalam praktek wakaf (Naim, 2019).

Kekuatan dan ketangguhan sumber daya manusia pengelola wakaf akan membangkitkan kepercayaan masyarakat dan membuat masyarakat tergerak untuk menyerahkan asetnya untuk dikelola menjadi objek wakaf. Sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi baik untuk pengelolaan wakaf akan meberikan manfaat ekonomi dari dana wakaf yang dikelola, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten akan membawa dampak terbenkhalainya dan tidak maksimalnya hasil dari aset wakaf yang dikelola (Fajariah et al., 2020).

Pengembangan dan penguatan sumber daya manusia pengelola wakaf juga dibutuhkan untuk mengimbangi kemajuan zaman di era digital. Pengelola wakaf yang memiliki kemampuan lebih di bidang digital akan lebih mudah memberikan pelayanan yang memudahkan calon wakif dan memberikan pelayanan cepat yang dapat menghemat waktu wakif saat proses penyerahan dan ikrar wakaf (Melinda, 2024). Institusi-institusi keagamaan seperti pesantren sering kali menjadi pengelola utama wakaf yang

disumbangkan oleh masyarakat (Amarudin et al., 2024).

Pesantren Tazakka di Batang dipilih sebagai objek penelitian terkait pengembangan wakaf karena pesantren ini memiliki sistem pengelolaan wakaf yang terstruktur dan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian penting dari keberhasilan manajemen wakaf. Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam terkemuka di Indonesia, Pesantren Tazakka dikenal dengan visinya untuk mengembangkan wakaf sebagai instrumen ekonomi yang mendukung kemandirian pesantren dan pemberdayaan masyarakat sekitar. Wakaf di pesantren ini tidak hanya digunakan untuk kebutuhan operasional internal, seperti pembangunan infrastruktur dan penyediaan fasilitas pendidikan, tetapi juga untuk mendukung berbagai program sosial yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Selain itu, Pesantren Tazakka menerapkan pendekatan manajemen modern dalam pengelolaan wakaf, yang tetap selaras dengan nilai-nilai Islam. Hal ini menjadikan Pesantren Tazakka sebagai model dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dengan manajemen profesional, seperti penggunaan teknologi dalam pencatatan dan pelaporan wakaf, transparansi dalam administrasi, dan evaluasi berkelanjutan atas efektivitas pemanfaatan wakaf. Pendekatan ini mencerminkan bagaimana pesantren tersebut memprioritaskan pengembangan SDM agar lebih kompeten dalam mengelola wakaf secara produktif.

Pemilihan Pesantren Tazakka juga didorong oleh keberadaannya sebagai pesantren dengan struktur organisasi wakaf yang lengkap, termasuk adanya organ wakaf internal. Organ ini mencakup berbagai elemen seperti pimpinan pesantren, tenaga pengajar, dan santri, yang berperan dalam pengelolaan dan pengembangan wakaf. Dengan keberadaan struktur ini, Pesantren Tazakka memiliki potensi untuk mengembangkan wakaf secara mandiri dan meningkatkan kesejahteraan pendidikan, ekonomi, dan sosial di lingkungannya. Pesantren Tazakka, yang berlokasi di Batang, Jawa Tengah, merupakan salah satu contoh pesantren modern yang berkembang pesat dan memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam pengembangan ilmu agama dan ilmu umum. Aset wakaf yang dikelola oleh Pesantren Tazakka, termasuk lahan, bangunan, dan fasilitas pendidikan, memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien untuk memastikan keberlangsungan dan kemajuan pesantren (Rohmaningtyas, 2018).

Penelitian terdahulu tentang investasi sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan wakaf menyoroti pentingnya pengembangan SDM yang komprehensif melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan untuk memaksimalkan produktivitas dan manfaat sosial dari wakaf (Sobhan et al., 2022). Studi literatur menunjukkan bahwa pengelolaan wakaf yang efektif bersifat multifaset, mencakup pengelolaan aset, administrasi hukum, dan pengawasan keuangan (Qadri & Ali, 2024).

Pada institusi pendidikan Islam, khususnya pesantren, keberhasilan pengelolaan wakaf sangat bergantung pada kompetensi dan integritas SDM yang terlibat (Ainol-Basirah & Siti-Nabiha, 2023). Selain itu, pengembangan manajer wakaf memerlukan pemahaman tidak hanya tentang hukum Islam (fiqh al-waqf) tetapi juga keterampilan manajemen yang relevan untuk pertumbuhan aset dan keberlanjutan keuangan (Alhifni et al., 2017). Organ wakaf internal di pesantren, seperti di Tazakka, memainkan peran penting dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk infrastruktur, program pendidikan, dan ketahanan institusi secara keseluruhan (Rohmaningtyas, 2018). Untuk mencapai kemandirian finansial, lembaga-lembaga ini mendapatkan manfaat dari administrasi wakaf yang terstruktur sehingga mengurangi ketergantungan pada donasi eksternal (Yumarni et al., 2021). Kemandirian ini memungkinkan pimpinan pesantren untuk melaksanakan inisiatif pendidikan dan pengembangan dengan kebebasan yang lebih besar, sejalan dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan masyarakat (Shulthoni et al., 2018). Pengelolaan wakaf yang efektif juga menuntut adopsi teknologi digital dan sistem manajemen data yang meningkatkan transparansi, mempercepat transaksi, dan memperbaiki pemantauan aset (Hakim, 2020). Selain itu, pelatihan kepemimpinan dan bimbingan etis sangat penting untuk mempertahankan dampak religius dan sosial dari wakaf, memastikan bahwa semua praktik manajemen sesuai dengan prinsip syariah dan mempertahankan kredibilitas institusi (Syarifuddin, 2024). Terakhir, merekrut manajer profesional dengan keahlian di bidang wakaf memperkenalkan perspektif inovatif dan keterampilan teknis yang penting untuk pemanfaatan aset wakaf yang produktif (Sobhan et al., 2022).

Artikel ini akan membahas beberapa pertanyaan penelitian, yaitu (1) siapa saja SDM yang terlibat dalam pengelolaan wakaf di Pesantren Tazakka serta (2) bagaimana pengembangan SDM pengelola wakaf di Pesantren Tazakka dapat dioptimalkan melalui pendekatan manajemen modern tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam. Dengan demikian,

diharapkan wakaf dapat menjadi instrumen ekonomi yang lebih efektif dalam mendukung pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan umum, serta memperkuat peran pesantren sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi masyarakat.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan teori manajemen sumber daya manusia untuk menganalisis bagaimana Pesantren Tazakka mengelola dan mengembangkan SDM yang dimiliki untuk mengoptimalkan pengelolaan wakaf. Dalam konteks ini, aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pembagian peran dalam pengelolaan wakaf menjadi fokus utama. Teori ini juga akan membantu memahami bagaimana SDM yang ada dapat dilibatkan secara efektif dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan produktivitas wakaf.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah konsep yang berkaitan dengan pengelolaan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Fokus utama dari teori ini adalah bagaimana organisasi dapat memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, sambil memastikan kesejahteraan mereka terpenuhi. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang berfokus pada Pesantren Tazakka sebagai subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk mendalami pengelolaan wakaf di lingkungan pesantren serta bagaimana optimalisasi sumber daya manusia (SDM) berperan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan wakaf tersebut. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi partisipatif di mana peneliti akan mengamati secara langsung proses pengelolaan wakaf dan kegiatan sehari-hari di pesantren. Dengan teknik ini, peneliti dapat melihat bagaimana interaksi antar SDM dan strategi pengelolaan yang diterapkan. Teknik analisis data dalam penelitian ini disesuaikan dengan kerangka teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian Menggunakan Teori Manajemen Wakaf Produktif yang dikembangkan oleh Dr. Monzer Kahf menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana aset wakaf dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mencapai

keberlanjutan ekonomi. Maraşlı & Kahf, (2024) memaparkan bahwa wakaf bukan hanya sekadar instrumen filantropi, tetapi juga sebagai sumber daya yang jika dikelola secara produktif, mampu memberikan manfaat jangka panjang. Teori ini menekankan pentingnya pengelolaan wakaf yang tidak hanya amanah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, tetapi juga efisien dan profesional.

Menurut Kahf, (2022), aset wakaf harus dikelola dengan prinsip-prinsip manajemen modern seperti perencanaan strategis, penggunaan teknologi, dan pengawasan keuangan yang transparan untuk menghasilkan surplus yang bisa didistribusikan pada program sosial, pendidikan, dan kesehatan. berpendapat bahwa wakaf produktif mampu memberikan sumber pendanaan yang berkelanjutan bagi lembaga-lembaga sosial, termasuk lembaga pendidikan seperti pesantren dan universitas Islam. Dengan demikian, lembaga-lembaga tersebut tidak harus bergantung sepenuhnya pada donasi atau pendanaan eksternal yang sifatnya temporer dan tidak stabil. Kahf & Yildiran, (2024) menyarankan bahwa untuk mencapai produktivitas maksimal, manajemen wakaf harus melibatkan SDM yang terlatih dan memiliki kompetensi dalam bidang manajemen aset serta keuangan syariah. Lebih lanjut, ia menekankan pentingnya profesionalisme dan transparansi dalam pengelolaan wakaf agar dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memastikan bahwa dana wakaf digunakan sesuai dengan amanat pemberi wakaf .

Ibrahim & Kahf, (2020) juga mengajukan beberapa mekanisme untuk memaksimalkan produktivitas wakaf, seperti investasi aset wakaf dalam proyek yang menguntungkan namun tetap sesuai dengan prinsip syariah. Investasi ini dapat berupa pembangunan properti komersial, lahan pertanian, atau bahkan partisipasi dalam instrumen keuangan syariah yang dapat menghasilkan pendapatan tetap. Teori Manajemen Wakaf Produktif ini memberikan perspektif baru dalam mengelola wakaf, dari yang sebelumnya bersifat konsumtif menjadi produktif, sehingga keberadaan wakaf dapat memiliki dampak lebih luas dalam mendukung kesejahteraan umat. Menurut Al-Aifari & Kahf, (2021), peran wakaf yang produktif ini selaras dengan tujuan maqasid syariah, yakni melindungi agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Investasi dalam pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi sangatlah krusial untuk memastikan bahwa wakaf dapat dikelola secara produktif dan efektif demi kesejahteraan umat (Ilyas, 2017). Pengelolaan wakaf

adalah proses yang kompleks dan multifaset, yang mencakup pengelolaan aset fisik, administrasi hukum, dan keuangan.

Dalam konteks pengelolaan wakaf pesantren, keberhasilan pengelolaan wakaf sangat bergantung pada kualitas SDM yang terlibat (Nisa, dkk., 2022). Pesantren Tazakka membutuhkan SDM yang tidak hanya memahami aspek spiritual dan hukum Islam terkait wakaf, tetapi juga memiliki keterampilan dalam bidang manajemen, keuangan, serta pengembangan aset produktif.

Berdasarkan studi kasus pesantren Tazakka, pengelolaan wakaf dilaksanakan oleh organ wakaf internal pesantren. Organ wakaf internal di pesantren memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keberlangsungan dan pengembangan lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya organ wakaf, pesantren dapat memperoleh sumber pembiayaan tambahan yang krusial untuk mendukung berbagai kegiatan dan program mereka. Dana yang berasal dari wakaf ini dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti memperbaiki fasilitas, memperluas infrastruktur, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan kepada santri.

Keberadaan organ wakaf internal yang kuat memungkinkan pesantren untuk mencapai kemandirian finansial. Dengan demikian, pesantren tidak perlu terlalu bergantung pada sumbangan atau dana dari pihak luar. Hal ini memberikan keleluasaan bagi pengelola pesantren dalam merencanakan dan melaksanakan program-program pendidikan serta pengembangan lainnya tanpa terhambat oleh ketidakpastian dana. Peran organ wakaf internal di pesantren terdiri dari berbagai elemen penting, termasuk pimpinan pesantren, kelembagaan wakaf, guru, dan santri. Setiap elemen ini memiliki kontribusi signifikan dalam pengelolaan dan pengembangan wakaf.

Pertama, pimpinan pesantren berfungsi sebagai pengarah dan pengambil keputusan dalam pengelolaan wakaf. Mereka bertanggung jawab untuk merumuskan visi dan misi terkait penggunaan aset wakaf serta memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan sejalan dengan tujuan pendidikan dan nilai-nilai Islam. Pimpinan pesantren yang biasanya adalah seorang kiai dan tokoh yang dihormati, memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong masyarakat untuk mewakafkan hartanya. Dalam hal ini, pimpinan pesantren memiliki peran signifikan, yakni menjadi pemberi inspirasi, pembina, penjalin kerja sama terkait pengembangan jejaring wakaf, serta memberikan berbagai inovasi yang membangun.

Selanjutnya organ yang kedua yakni kelembagaan wakaf pesantren yang bertugas untuk mengelola dan mengawasi aset-aset wakaf yang dimiliki. Mereka melakukan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap penggunaan dana wakaf, serta memastikan bahwa semua kegiatan tetap sesuai dengan ketentuan hukum dan syariah. Mereka juga bertugas memberikan pembinaan kepada wakif, nazir, dan penerima manfaat wakaf. Selain itu, mereka juga melakukan pengembangan dan pemberdayaan harta benda wakaf pesantren sekaligus menindaklanjuti kerja sama yang dibangun oleh pimpinan pesantren, baik dengan para calon wakif, maupun kerja sama dengan pihak lembaga wakaf lainnya.

Kemudian organ ketiga adalah guru pesantren. Dalam lingkungan pesantren, para guru tidak hanya bertugas memberikan pelajaran akademis, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi murid dalam proses pembelajaran dan pengembangan pribadi. Oleh karena itu, guru pesantren bertanggung jawab mengajarkan nilai wakaf kepada para santri, mengembangkan program inovatif, melaksanakan program yang berkaitan dengan wakaf, serta melakukan monitoring evaluasi capaian.

Untuk melengkapi ketiga organ di atas, diperlukan pula organ keempat yakni santri yang berperan mengembangkan ekonomi pondok pesantren melalui berbagai usaha yang dikelola oleh pondok. Santri juga dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses perencanaan, memberikan masukan, dan kontribusi nyata dalam merancang pemanfaatan dana wakaf. Di samping itu, para santri juga turut terlibat dalam pengelolaan aset wakaf produktif, seperti pertanian, peternakan, maupun industri kreatif lainnya milik pesantren.

Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan pengelolaannya, sumber daya manusia pengelola wakaf di Pesantren Tazakka perlu memiliki beberapa kompetensi terkait pengelolaan wakaf pesantren, seperti pemahaman fikih wakaf, keterampilan manajemen aset, kemampuan pengelolaan keuangan, serta mampu berinovasi memanfaatkan teknologi. Dalam hal ini, pemahaman yang mendalam tentang fikih wakaf adalah fondasi utama bagi SDM pengelola wakaf. Mereka harus memahami prinsip-prinsip syariah yang mengatur wakaf, termasuk jenis-jenis akad, hak dan kewajiban wakif (pemberi wakaf) dan mauquf alaih (penerima manfaat), serta tata cara pengelolaan dan distribusi hasil wakaf. Pengetahuan ini penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas pengelolaan dilakukan sesuai dengan ketentuan agama, sehingga tidak hanya memenuhi aspek hukum tetapi juga mendapatkan keberkahan dari Allah SWT. Tanpa pemahaman yang baik tentang fiqh wakaf, pengelola tidak akan mampu menjalankan tugasnya dengan benar dan

dapat berisiko melakukan kesalahan yang dapat merugikan semua pihak.

Selain itu, pengelola wakaf juga harus memiliki keterampilan manajemen aset yang baik. Ini mencakup kemampuan dalam merencanakan, memelihara, dan mengembangkan aset wakaf agar dapat berfungsi secara produktif dan berkelanjutan. Misalnya, mereka perlu melakukan perencanaan jangka panjang untuk penggunaan aset, seperti lahan atau bangunan yang diwakafkan, agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat. Keterampilan ini juga mencakup kemampuan untuk mengevaluasi nilai aset dan melakukan perbaikan atau pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan nilai guna aset tersebut. Dengan manajemen yang baik, aset wakaf tidak hanya terjaga tetapi juga berkembang.

Selanjutnya kemampuan pengelolaan keuangan sangat penting bagi SDM pengelola wakaf. SDM yang kompeten di bidang ini dapat memaksimalkan potensi dana wakaf melalui investasi yang halal dan sesuai dengan prinsip syariah. Mereka perlu memahami berbagai instrumen keuangan syariah dan cara menggunakannya untuk menghasilkan keuntungan yang dapat digunakan untuk kegiatan sosial atau pendidikan di pesantren. Selain itu, mereka juga harus mampu menyusun laporan keuangan yang transparan dan akuntabel, sehingga para donatur dapat melihat bagaimana dana mereka dikelola.

Dalam era digital saat ini, inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi sangat penting dalam pengelolaan wakaf. SDM pengelola wakaf perlu memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan aset. Misalnya, penggunaan sistem manajemen informasi wakaf dapat membantu dalam pencatatan transaksi, pelaporan keuangan, serta monitoring aset secara real-time. Dengan teknologi, proses administrasi menjadi lebih cepat dan akurat, serta memudahkan komunikasi antara pengelola dengan para pemberi wakaf dan penerima manfaat.

Meski organ yang ada di pesantren Tazakka sudah cukup lengkap, namun untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan wakaf, Pesantren Tazakka telah menerapkan beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kualitas pengelola wakaf. Beberapa strategi tersebut meliputi: Pertama, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup tidak hanya aspek keagamaan tetapi juga aspek teknis yang berkaitan dengan manajemen aset, keuangan, dan investasi. Dengan

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, pengelola wakaf akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Sebagai implementasi strategi ini, Tazakka telah mengirimkan sumber daya manusia pengelola wakaf pesantren untuk melaksanakan pendidikan, baik secara formal di perguruan tinggi maupun pelatihan pengelolaan wakaf dan sertifikasi. Hal ini merupakan salah satu strategi tepat yang telah dilaksanakan oleh pesantren Tazakka dan telah terbukti keberhasilannya dalam pengembangan SDM pengelola wakaf di pesantren ini.

Selain fokus pada pemberian pendidikan dan pelatihan bagi bagi pengelola wakaf, Pesantren Tazakka merekrut profesional yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang manajemen wakaf sebagai strategi kedua. Pengelolaan wakaf yang profesional memiliki peran penting untuk memastikan bahwa semua proses dilakukan sesuai dengan standar manajemen modern. Profesional dalam bidang ini tidak hanya akan membawa keahlian teknis tetapi juga perspektif baru dalam pengembangan aset wakaf. Dalam hal ini, para ahli wakaf mampu membantu pesantren dalam perencanaan program wakaf yang efektif dan efisien, mulai dari tata cara pengumpulan dana hingga pengelolaan aset wakaf pesantren. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk memiliki nadhir (pengelola wakaf) yang mampu mengelola aset dengan cara yang produktif dan inovatif.

Ketiga, penerapan teknologi informasi merupakan langkah strategis Pesantren Tazakka untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan wakaf. Dengan menggunakan sistem manajemen informasi wakaf, Pesantren Tazakka dapat memonitor aset wakaf secara real-time, melacak aliran dana, serta memudahkan proses pelaporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk masyarakat. Teknologi juga memungkinkan pengelola untuk mengoptimalkan pemanfaatan aset melalui analisis data yang lebih baik dan efisien. Ini akan membantu menciptakan sistem yang lebih transparan dan terpercaya bagi para donatur. Dalam hal ini, pesantren Tazakka telah memiliki platform khusus yang menyediakan layanan wakaf secara online yang tentu saja memudahkan para wakif untuk menyalurkan uangnya ke pesantren.

Penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan wakaf tidak hanya meningkatkan transparansi tetapi juga memperkuat akuntabilitas lembaga pengelola wakaf. Dengan sistem pendataan yang lebih baik, penggunaan blockchain, analisis data, aplikasi mobile, serta platform crowdfunding, pengelolaan wakaf menjadi lebih efisien dan terpercaya. Hal ini pada gilirannya akan mendorong lebih banyak orang untuk

berpartisipasi dalam kegiatan berwakaf, sehingga meningkatkan potensi manfaat sosial dari aset-aset wakaf tersebut bagi masyarakat luas.

Keempat, pengembangan jiwa kepemimpinan dan etika kerja islami di Pesantren Tazakka. Selain keterampilan teknis, SDM pengelola wakaf di Pesantren Tazakka juga dibekali dengan nilai-nilai kepemimpinan yang kuat dan etika kerja Islami. Pendidikan tentang kepemimpinan dan etika kerja akan membantu para pengelola untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas, tanggung jawab, dan dedikasi tinggi terhadap kemaslahatan umat. Kualitas kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mendorong kolaborasi antar anggota tim dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Pesantren Tazakka dapat meningkatkan kualitas SDM pengelola wakaf secara signifikan. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, rekrutmen profesional, pemanfaatan teknologi informasi, serta pengembangan jiwa kepemimpinan akan menciptakan sistem pengelolaan wakaf yang lebih efisien dan produktif. Hal ini pada akhirnya akan mendukung keberlangsungan pesantren serta memberikan manfaat maksimal dari aset wakaf kepada masyarakat luas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan sangat penting untuk mengoptimalkan pengelolaan wakaf di Pesantren Tazakka. SDM yang kompeten dalam aspek spiritual, hukum Islam, serta keterampilan manajemen dan keuangan dapat meningkatkan produktivitas wakaf sehingga bermanfaat bagi kesejahteraan umat. Organ wakaf internal pesantren, yang terdiri dari pimpinan, kelembagaan wakaf, guru, dan santri, memainkan peran vital dalam menjaga keberlanjutan dan pengembangan pesantren. Dengan adanya SDM yang berkualitas, pesantren dapat memperoleh kemandirian finansial yang memungkinkannya mengembangkan program-program pendidikan dan sosial secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap teori manajemen wakaf produktif dengan menekankan pentingnya pengembangan SDM dalam konteks pengelolaan wakaf berbasis pesantren. Hal ini mengembangkan gagasan Monzer Kahf tentang pentingnya profesionalisme dan efisiensi dalam pengelolaan wakaf, khususnya dalam pendidikan Islam. Studi ini juga menggarisbawahi peran teknologi informasi dalam meningkatkan

transparansi dan akuntabilitas pengelolaan wakaf, memperluas teori pengelolaan aset wakaf dengan pendekatan modern yang selaras dengan prinsip syariah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan studi kasus yang terbatas pada satu pesantren, yaitu Pesantren Tazakka, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk seluruh pesantren di Indonesia. Selain itu, metode penelitian yang digunakan lebih menekankan pada pendekatan kualitatif, yang mungkin kurang memberikan pandangan kuantitatif mengenai efektivitas pengembangan SDM dalam pengelolaan wakaf. Studi lanjutan dengan sampel lebih luas dan pendekatan kuantitatif diperlukan untuk memperkaya pemahaman terkait pengembangan SDM dalam manajemen wakaf di lingkungan pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyakudin, A., & Abduh, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Amil Zakat (Studi Kasus pada Lembaga dan Badan Amil Zakat di Wilayah Provinsi Banten). *Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.35448/jiec.v5i1.9834>
- Ainol-Basirah, A. W., & Siti-Nabiha, A. K. (2023). Accountability in Waqf Institutions: a Meta-Narrative Review. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(1), 181–201. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0326>
- Al-Aifari, Z., & Kahf, M. (2021). Venture Capital Investment: Challenges and Potential Solutions. *Journal of King Abdulaziz University, Islamic Economics*, 34(2), 3–18. <https://doi.org/10.4197/Islec.34-2.1>
- Alhifni, A., Huda, N., Anshori, M., & Trihantana, R. (2017). Waqf an Instrument of Community Empowerment in Islamic Boarding School Daarut Tauhiid in Indonesia. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 13(2), 76–88.
- Amarudin, A. A., Febia, R. A., & Widyaningsih, B. (2024). Implementasi Pengembangan Wakaf Produktif Untuk Pemberdayaan Pendidikan Pesantren Tebuireng Jombang. *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah*, 5(1), 79–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.52431/minhaj.v5i1.2318>
- Aziz, I. (2021). Strategi Pengelolaan Wakaf Produktif dalam Rangka Pemberdayaan Umat di Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep. *Al-Qashdu: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(1), 53. <https://doi.org/10.46339/al-qashdu.v1i1.657>
- Fajariah, A. P., Sudana, S., & Rusydiana, A. (2020). Wakaf Uang untuk Optimalisasi Pembiayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Koperasi Syariah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14399>
- Hakim, M. L. (2020). Waqf Information System (Siwak) and Problems of Its Application: The Case on Kantor Urusan Agama Sui Raya, Kubu Raya, West Kalimantan. *Al-*

- Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan*, 20(2), 181–195.
<https://doi.org/10.30631/alrisalah.v20i2.603>
- Ibrahim, A.-J., & Kahf, M. (2020). Instruments for Investment Protection When Structuring Islamic Venture Capital. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(9), 1907–1920. <https://doi.org/10.1108/JIABR-01-2019-0025>
- Ilyas, M. (2017). Profesional Nazhir Wakaf dalam Pemberdayaan Ekonomi. *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, 4(1), 71. <https://doi.org/10.24252/al-qadau.v4i1.5719>
- Kahf, M. (2022). Institutional Structure of the Islamic Economic System. Dalam *Institutional Islamic Economics and Finance*. <https://doi.org/10.4324/9781003227649-1>
- Kahf, M., & Yildiran, S. (2024). Why Does Islamic Finance Reject Interest? Dalam *The Law of Riba in Islamic Banking: Conventional and Unconventional Approaches to Interest-Free Financing*.
- Kasdi, A. (2016). Pergeseran Makna dan Pemberdayaan Wakaf (dari Konsumtif ke Produktif). *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/ziswaf.v3i1.2279>
- Maraşlı, O., & Kahf, M. (2024). The Economic Contributions of Awqāf in Türkiye. *Journal of King Abdulaziz University, Islamic Economics*, 37(2), 3–28. <https://doi.org/10.4197/Islec.37-2.1>
- Melinda, N. (2024). Pengaruh Digitalisasi terhadap Pengelolaan Wakaf Uang pada Badan Wakaf Indonesia (BWI) Provinsi Kalimantan Timur. *Rayah Al-Islam*, 8(1), 43–65. <https://doi.org/10.37274/rais.v8i1.910>
- Naim, A. H. (2019). Lembaga Pengelola Wakaf dan Manajemen Fundraising. *ZISWAF: Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 6(1).
- Nisa, R., Gazali, A., & Anafarhanah, S. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Nazir Tentang Perwakafan dan Efektifitasnya terhadap Pengelolaan Wakaf, *Idarotuna: Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, 4(2), 140-148.
- Qadri, H. M. D., & Ali, H. (2024). Islamic Microfinance: Landscape, Models and Future Prospects. in *Islamic Microfinance: Landscape, Models and Future Prospects*.
- Rahmadi, R. (2023). Pengembangan SDM bagi Nazhir Wakaf di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.32332/d.v5i1.6432>
- Rohmaningtyas, N. (2018). Pengumpulan Wakaf Berbasis Pesantren: Studi Kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor dan Pondok Modern Tazakka. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/adilla.v1i1.728>
- Sa'adah, N., & Wahyudi, F. (2016). Manajemen Wakaf Produktif: Studi Analisis pada Baitul Mal di Kabupaten Kudus. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 334–

353.

- Shulthoni, M., Saad, N. M., Kayadibi, S., & Ariffin, M. I. (2018). Waqf Fundraising Management: a Proposal for a Sustainable Finance of the Waqf Institutions. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 3, 201–234. <https://doi.org/10.21098/jimf.v3i0.776>
- Sobhan, S. P., Kholidah, Ritonga, R., & Hasibuan, K. (2022). Quality of Human Resources in Waqf Institution: Counterproductive Study on Muhammadiyah Charity Business. *Quality - Access to Success*, 23(187), 222–231. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.28>
- Suratman, S., Suharto, S., & Nasruddin, N. (2022). Analisis Implementasi Strategi Pengelolaan Cash Waqf Linked Sukuk dalam Membangun Pemberdayaan Ekonomi Umat: Pendekatan Analytic Network Process (ANP). *EKSISBANK: Ekonomi Syariah Dan Bisnis Perbankan*, 6(2), 236–253. <https://doi.org/10.37726/ee.v6i2.586>
- Syafiq, A. (2016). Urgensi Peningkatan Akuntabilitas Lembaga Pengelola Zakat. *ZISWAF: Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 3(1), 18–40.
- Syarifuddin, F. (2024). Productive Waqf Business Models Through the Integration of Islamic Social and Commercial Finance. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(4), 620–655. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i4.1440>
- Ubaidillah, U., Maulida, M., & Mubarak, M. Z. (2024). Manajemen Wakaf Produktif di Yayasan Madrasah Islamiyah (YMI) Wonopringgo Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 107–115.
- Yumarni, A., Dewi, G., Mubarak, J., Wirdyaningsih, & Sardiana, A. (2021). The implementation of Waqf as ‘Urf in Indonesia. *Sriwijaya Law Review*, 5(2), 287–299. <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol5.Iss2.1126.pp287-299>