
AL-AWQAF

Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam

vol. 15, no. 2, tahun 2022

Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Nazhir Dan Partisipasi Dalam Gerakan Perwakafan

Emmy Hamidiyah¹, Nur S. Buchori², Arief Rohman Yulianto³, Nurul Huda⁴, Hendri Tanjung⁵, Irfan Syauqi Beik⁶

¹ Sekolah Tinggi Ekonomi Perbankan Islam Mr Sjafrudin Prawiranegara, Jakarta, emmyhamidiyah@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI, Jakarta, nur.buchori@sebi.ac.id

³ Badan Wakaf Indonesia, Jakarta, arief.rohman@bwi.go.id

⁴ Universitas YARSI, Jakarta, nurul.huda@yarsi.ac.id

⁵ Universitas Ibn Khaldun Bogor, hendri.tanjung@uika-bogor.ac.id

⁶ IPB University, Bogor, irfan_beik@apps.ipb.ac.id

Abstract: The LSP of the Indonesian Waqf Board has been carrying out nazhir competency training and certification since November 2, 2021. So it is necessary to research the impact of nazhir competency training and certification on participant performance and participation. The purpose of this study: 1. To find out that nazhir certification affects the performance of the management and development of waqf assets in nazir institutions; 2. To find out how the nazhir certificate involves the participation of non-nazir participants in the waqf movement; 3. To determine the value of increasing the management and development of waqf assets in nazhir institutions after participating in competency training and certification; 4. To find out the value of the distribution of benefits in Nazhir institutions has increased after participating in competency training and certification; and 5. To find out the competency-based deals, this certification influences reporting through BWI e-reporting. Respondents in this study were participants in competency training and certification, both those who work as nazhir and non-nazhir. The data analysis method in this study is Partial Least Square (PLS). The study results show that nazhir competency certification has a positive and significant effect on nazhir performance and non-nazhir participation in the waqf movement. The element of the competency certification assessment that has a high score is the attitude element. The component of Nazhir's performance, which has a high value, is from increasing the collection of waqf, while from non-Nazhir's participation which has a high value, is participation in the form of disseminating information to relatives, friends, and the work environment. The results of this study imply that it is necessary to make changes in the assessment of nazhir competence so that elements of knowledge and skills can have the same value as attitude.

Keywords: Certification, Competence, Performance, Nazhir, Participation.

Abstrak: LSP Badan Wakaf Indonesia sudah melaksanakan pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir sejak tanggal 2 November 2021. Sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai dampak pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir terhadap kinerja dan

partisipasi peserta. Tujuan penelitian ini : 1. Untuk mengetahui sertifikasi nazhir mempengaruhi kinerja pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf di lembaga nazhir; 2. Untuk mengetahui sertifikasi nazhir mempengaruhi partisipasi peserta yang bukan nazhir dalam gerakan perwakafan; 3. Untuk mengetahui nilai peningkatan pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf di lembaga nazhir setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi; 4. Untuk mengetahui nilai penyaluran manfaat di lembaga nazhir mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi; dan 5. Untuk mengetahui nilai berbasis kompetensi dan sertifikasi ini memberikan pengaruh terhadap pelaporan melalui e-reporting BWI. Responden dalam penelitian ini adalah para peserta pelatihan dan sertifikasi kompetensi baik yang berprofesi sebagai nazhir maupun non nazhir. Metode analisa data dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi nazhir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja nazhir dan partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf. Unsur penilaian sertifikasi kompetensi yang memiliki nilai tinggi adalah dari unsur attitude (sikap). Unsur kinerja nazhir yang memiliki nilai yang tinggi adalah dari peningkatan penghimpunan wakaf, sementara dari partisipasi non nazhir yang memiliki nilai yang tinggi adalah partisipasi dalam bentuk penyebaran informasi ke saudara, teman, dan lingkungan kerja. Implikasi hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan perubahan dalam penilaian kompetensi nazhir, sehingga unsur pengetahuan dan keterampilan bisa memiliki nilai yang sama dengan attitude (sikap).

Kata Kunci: Sertifikasi, Kompetensi, Kinerja, Nazhir, Partisipasi

ملخص: يقوم LSP التابع لمجلس الوقف الإندونيسي بتنفيذ تدريب Nazhir على الكفاءة ومنح الشهادات منذ 2 نوفمبر 2021. لذلك من الضروري إجراء بحث حول تأثير تدريب Nazhir على الكفاءة والشهادة على أداء المشاركين ومشاركتهم. الغرض من هذه الدراسة: 1. معرفة أن شهادة النظير تؤثر على أداء إدارة وتطوير أصول الوقف في مؤسسات النظير. 2. معرفة كيفية تأثير شهادة النظير على مشاركة غير الناظرين في حركة الوقف. 3. تحديد قيمة زيادة إدارة وتطوير أصول الوقف في مؤسسات النظير بعد المشاركة في تدريب الكفاءات ومنح الشهادات. 4. معرفة قيمة توزيع المزايا في مؤسسات النظير التي زادت بعد المشاركة في التدريب على الكفاءة ومنح الشهادات. 5. لمعرفة القيم المستندة إلى الكفاءة وهذه الشهادة لها تأثير على إعداد التقارير من خلال التقارير الإلكترونية للاتحاد الدولي للبناء والأخشاب. كان المستجيبون في هذه الدراسة مشاركين في التدريب على الكفاءة ومنح الشهادات ، سواء من العاملين في مجال النظير أو غير الناظرين. طريقة تحليل البيانات في هذه الدراسة هي المربعات الصغرى الجزئية (PLS). أظهرت نتائج الدراسة أن لشهادة النظير أثراً إيجابياً ومعنوياً على أداء النظير والمشاركة غير النزيهة في حركة الوقف. عنصر تقييم شهادة الكفاءة الحاصل على درجة عالية هو عنصر الموقف. إن عنصر أداء النظير ذو القيمة العالية هو زيادة تحصيل الوقف ، بينما من مشاركة غير النظير التي لها قيمة عالية هي المشاركة في شكل نشر المعلومات للأقارب والأصدقاء وبيئة العمل. الآثار المترتبة على نتائج هذه الدراسة هو أنه من الضروري إجراء تغييرات في تقييم كفاءة النظير ، بحيث يمكن لعناصر المعرفة والمهارات أن يكون لها نفس قيمة الموقف.

كلمات رئيسية: الشهادة ، الكفاءة ، الأداء ، النظير ، المشاركة

PENDAHULUAN

Wakaf merupakan salah satu instrumen keuangan syariah yang telah terbukti berperan penting dalam pembangunan peradaban Islam di masa lalu sampai dengan di zaman modern ini. Sebagai negara muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi besar dalam pengelolaan wakaf seperti halnya negara-negara lain yang telah berhasil mengelola wakaf secara produktif seperti Saudi Arabia, Mesir, Turki, Bangladesh, Kuwait, Pakistan.

Keberhasilan pengelolaan harta benda wakaf sangat tergantung kepada peran nazir yang mengelola dana wakaf secara optimal. Berdasarkan UU No 41 pasal 11 tahun 2004, salah satu tugas Nazhir adalah melakukan pengelolaan dan pengembangan terhadap harta benda wakaf yang dikelolanya sesuai dengan tujuan, fungsi, dan peruntukannya. Oleh karena itu, seorang nazhir dituntut memiliki kompetensi dan profesional dengan kompetensinya dan memenuhi kriteria tertentu dengan harapan dana wakaf dapat dikelola lebih produktif.

Menurut Huda et.al (2017) problem utama dari nazhir adalah kurangnya kompetensi nazhir dalam mengelola wakaf. Sehingga solusinya adalah melakukan sertifikasi nazhir wakaf. Sedangkan menurut Muhammad & Sari (2021) diperlukan standar kompetensi khusus untuk nazhir melalui proses pendidikan terstruktur dan assesmen terukur, agar nazhir memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dalam mengelola aset-aset wakaf.

Untuk meningkatkan kompetensi nazir, Pemerintah telah mengeluarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 47 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Wakaf. Standar kompetensi kerja ini merupakan acuan nazhir memiliki kompetensi dalam pengelolaan wakaf. Sesuai dengan Undang-undang No, 41 Tahun 2004 salah satu tugas BWI adalah melakukan pembinaan nazhir.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya untuk melakukan pembinaan nazhir, BWI mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). LSP BWI mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Nomor BNSP-LSP-2015-D berdasarkan SK Ketua BNSP Nomor KEP.2159/BNSP/X/2012 Tanggal 25 Oktober 2021.

LSP BWI mengadakan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi sejak tanggal 2 November 2021, sampai dengan September 2022 telah diikuti oleh 1.140 orang dari berbagai provinsi di Indonesia. Peserta pelatihan dan sertifikasi tersebut sebagian telah bekerja di lembaga nazhir, sebagian sedang mengajukan izin untuk menjadi nazhir wakaf uang dan sebagian adalah orang-orang yang ingin berpartisipasi dalam gerakan perwakafan.

Hasil penelitian Sutrisno dan Gilang (2018), Nurhidayat, (2022), Octosiva et al. (2018), Yusnita & Salfutra (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu penelitian ini ingin membuktikan pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja para peserta yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut sebagai berikut : 1. Apakah sertifikasi nazhir mempengaruhi kinerja pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf di lembaga nazhir?; 2. Apakah sertifikasi nazhir mempengaruhi partisipasi peserta yang bukan nazhir dalam gerakan perwakafan?; 3. Seberapa besar peningkatan pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf di lembaga nazhir setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi?; 4. Seberapa besar penyaluran manfaat di lembaga nazhir mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi

kompetensi?; dan 5. Seberapa besar berbasis kompetensi dan sertifikasi ini memberikan pengaruh terhadap pelaporan melalui e-reporting BWI?

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak terkait, yaitu : 1. Lemdiklat BWI, sebagai acuan untuk mengukur efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan, dan untuk bahan masukan untuk membuat kurikulum yang lebih tepat agar memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja nazhir; 2. LSP BWI, sebagai acuan untuk mengukur peran sertifikasi kompetensi bidang pengelolaan wakaf dalam meningkatkan kinerja nazhir; 3. Badan Wakaf Indonesia, sebagai acuan untuk melakukan pembinaan nazhir; 4. Nazhir, sebagai rujukan untuk meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan kompetensi dari pengurus dan karyawannya di bidang pengelolaan wakaf; 5. Akademisi, sebagai bahan untuk kajian selanjutnya; dan 6. Pemerintah, sebagai acuan untuk membuat kebijakan terkait sertifikasi nazhir.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Dasar Nazhir

Nazhir, dalam literatur fikih adalah sebutan bagi pengelola wakaf. Istilah ini mengandung arti penjaga, manajer, administrator, kepala atau direktur. Selain itu sering juga disebut dengan mutawalli, yang berarti pengurus, yang diberi kuasa dan berkomitmen, eksekutif, manajer atau direktur (Dahlan, 2014). Berdasarkan UU No 41 tahun 2004 Nazhir merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan wakaf. Nazhir dapat terdiri dari Nazhir perseorangan, Nazhir organisasi, dan Nazhir badan hukum. Syarat seseorang, organisasi, atau badan hukum dapat menjadi Nazhir telah dituliskan secara rinci dalam UU No 41 pasal 10 tahun 2004.

Secara umum, tugas dan kewajiban Nazhir adalah melindungi harta wakaf, menjaga kemaslahatan harta wakaf, dan mengembangkan manfaat dari harta wakaf (Al-Awqaf 2011). Tugas Nazhir telah diatur dalam UU No 41 pasal 11 tahun 2004, diantaranya : 1. Melakukan administrasi terhadap harta benda wakaf; 2. Melakukan pengelolaan dan pengembangan pada harta benda wakaf sesuai dengan tujuan, fungsi dan peruntukannya; 3. Melakukan pengawasan dan perlindungan harta benda wakaf; 4. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Badan Wakaf Indonesia.

Standarisasi Kompetensi Nazhir

Nazhir mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk menjaga, mengelola dan mengembangkan harta wakaf, serta mendistribusikan manfaat wakaf nya kepada maukuf alaih. Untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut, nazhir harus mempunyai kompetensi dan kapasitas untuk mengelola wakaf. Menurut Nurkaromah et.al (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja nazhir adalah aspek moral, pengetahuan, manajemen dan bisnis. Aspek moral yaitu sifat-sifat Rasulullah antara lain pengetahuan meliputi empat faktor, yaitu memahami hukum wakaf, mengetahui praktik wakaf, mengetahui pengelolaan administrasi wakaf, dan memahami tentang ekonomi syariah dan instrumen keuangan syariah. Aspek manajemen meliputi tiga faktor, yaitu memiliki visi dan misi, berkapasitas dan berkemampuan dalam kepemimpinan, dan mempunyai program kerja yang jelas. Aspek bisnis meliputi tiga faktor, yaitu berkeinginan membuka lapangan usaha, berkemampuan dalam melihat peluang usaha, dan profesional dalam pengelolaan harta. Aspek moral memiliki pengaruh lebih tinggi dalam memengaruhi kinerja Nazhir mengelola wakaf produktif dibanding aspek-aspek lainnya. Selanjutnya adalah aspek pengetahuan, yaitu faktor memahami hukum wakaf, serta

aspek manajemen yaitu faktor memiliki visi dan misi, dan faktor berkapasitas dan berkemampuan dalam kepemimpinan.

Pelatihan berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus yang mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (Gustomo, 2009). Ochtanantha et.al (2018) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Aragon dan Sanz-Valle (2013), pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan melalui perbaikan kualitas produk, produktifitasnya, keluar masuknya karyawan dan kinerjanya keuangannya. Pelatihan membantu perusahaan dalam membuat keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut definisinya, pelatihan adalah akuisisi secara sistematis dan pengembangan dari knowledge, skill dan attitudes yang diperlukan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerjanya atau untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerjanya (Chen et al., 2013).

Sejumlah penelitian di Amerika, Eropa dan Inggris menunjukkan bahwa dana yang diinvestasikan dalam pelatihan dapat memprediksi produktifitas dan profitabilitas lembaga (Blandy, Dockery, Hawke, & Webster, 2000). Melalui program pelatihan yang didesain dengan baik, perusahaan memperoleh keuntungan finansial dan non finansial (Doucouliagos & Sgro, 2000). Knowledge dan skills karyawan meningkatkan kinerja organisasi (Kozlowski, Brown, Weissbein, Cannon-Bowers and Salas, 2000) .

Konsep Kompetensi

Spencer & Sygne (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah uraian keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Sikap (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan atau keterampilan (*skill*) merupakan kompetensi yang harus dimiliki karyawan (Budiman et.al,2019). Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan, yang didukung dengan pelaksanaan tugas serta sikap kerja di tempat kerja sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Retningjati et al (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain kompetensi ialah hal-hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Manda (2018) kompetensi adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja. Kompetensi sangat penting, karena membantu karyawan bertindak dengan cara yang terorganisir, objektif, terarah dan bertanggung jawab serta meningkatkan kreativitas, kepekaan, dan kualitas interpersonal yang baik dalam kinerja (Chumba et al., 2018).

Kurniawan et al (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan individu yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan

tanggung jawab secara efektif, serta untuk meningkatkan standar kualitas pekerjaan mereka. Kompetensi karyawan merupakan sesuatu yang diperlukan oleh perusahaan, karena kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018; Soetrisno & Gilang, 2018). Semakin meningkatnya kompetensi karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

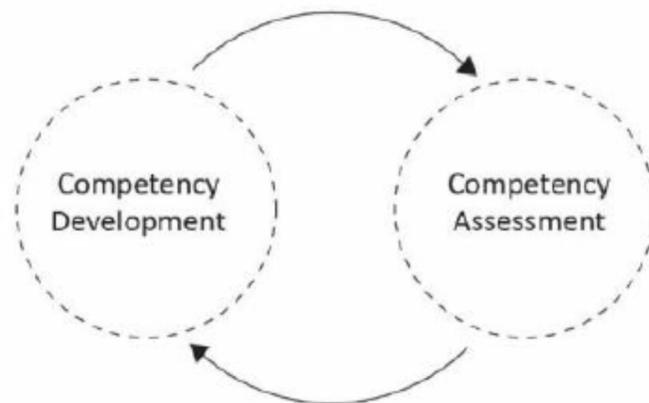
Menurut Rizat et.al (2013), faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Adiwibowo, T dan Harun, P.(2018), bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hameed & Waheed (2011) kinerja karyawan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi/ perusahaan. Hal ini karena kapabilitas karyawan yang dinamis berpengaruh terhadap pencapaian pendapatan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh (Gathungu & Mwangi, 2012).

Penilaian Kompetensi

Penelitian tentang pengembangan dan penilaian kompetensi yang berfokus pada berbagai bidang dan profesi sudah banyak dilakukan di beberapa negara (Kang et al., 2015; Omran & Suleiman, 2017). Menurut Wong (2020), secara umum ada enam (6) teknik untuk identifikasi dan pengembangan kompetensi, termasuk wawancara, teknik Delphi atau panel ahli, survei, database model kompetensi, fungsi pekerjaan atau analisis tugas, dan langsung pengamatan. Pertama, *The Critical Incident Technique*, Teknik ini terdiri atas serangkaian prosedur untuk mengumpulkan pengamatan langsung perilaku manusia sedemikian rupa untuk memfasilitasi potensi kegunaannya dalam memecahkan masalah praktis dan mengembangkan prinsip-prinsip psikologis yang luas. Secara spesifik, teknik ini terdiri dari 5 langkah yaitu: a. Menentukan tujuan dari area pekerjaan; b. Mengembangkan rencana dan pedoman untuk pengumpulan kejadian faktual tentang pekerjaan; c. Mengumpulkan data; d Analisis data; dan e. Menafsirkan dan melaporkan persyaratan area kerja

Kedua, *The Behavioural Interview Technique* (BEI), Teknik ini umumnya mengharuskan orang yang diwawancarai atau pemegang pekerjaan untuk menggambarkan “insiden” spesifik yang dapat menyebabkan kinerja yang efektif atau tidak efektif dalam pekerjaan tertentu, posisi atau peran dalam suatu organisasi. Ketiga, *The Delphi Technique*, Teknik ini digunakan untuk memperoleh, menyaring, dan menentukan pendapat panel ahli dari bidang tertentu, mencari konsensus di antara para ahli, dan membuat prediksi atau keputusan menggunakan pendapat ahli dari panelis yang terlibat dalam penelitian. a. *The Job Competence Assessment Technique* (JCA); b. *The Classic Competency Study Approach*; dan c. *The Importance of Competency-based Assessment in HRM*

Seperti disebutkan sebelumnya, proses penilaian kompetensi dan kompetensi pengembangan adalah *on-going process* (Gambar 1). Informasi kompetensi yang dikembangkan harus disusun dan disajikan dengan cara yang tepat dan jelas untuk digunakan dalam penilaian kompetensi tujuan. Biasanya, kompetensi terdiri dari 3 bagian; a) uraian judul kompetensi; b) deskripsi perilaku yang dapat diamati dan yang dapat digunakan untuk menunjukkan kemahiran dalam kompetensi, dan; c) deskripsi rinci tentang tingkat kemahiran dan kompetensi (De Vos et al., 2015).



Gambar 1. *On-going process* antara Penilaian Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi

Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses yang dapat diukur dalam waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang ada (Edison et al., 2017). Kinerja dapat dideskripsikan dengan seberapa jauh kegagalan atau keberhasilan dalam melakukan prosesnya untuk mencapai visi misi organisasi, tujuan serta sasaran tujuan perusahaan. Selain itu kinerja juga memiliki arti mutu dan kuantitas kerja orang untuk mencapai tujuan tertentu (Purba & Gunawan, 2018). Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator dari Edison et al (2017) yang memiliki empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama.

Menurut Hamali (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, di mana setiap organisasi memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Lutfiyah et al., 2020).

Dalam konteks pengelolaan wakaf, menurut Noordin et al (2017) model pengukuran kinerja nazhir mencakup tiga hal yaitu masukan (input), keluaran (output) dan hasil (outcome). Masukan (input) adalah jumlah sumber daya yang digunakan untuk melakukan program wakaf, keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan dari program wakaf, dan hasil (outcome) adalah dampak keluaran pada jangka panjang di lingkungan eksternal dalam bentuk manfaat kepada pemangku kepentingan. Sedangkan menurut Maria et al (2019) pengukuran kinerja nazhir dilakukan dengan melihat kesesuaian pencapaian dengan akad yang dicantumkan dalam ikrar wakaf.

Pengukuran kinerja adalah mekanisme untuk menunjukkan akuntabilitas nazhir. Dalam perspektif Islam, pengukuran kinerja dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu akuntabilitas dan manajemen. Pengukuran kinerja juga menjadi alat untuk melaksanakan pengendalian internal bagi manajemen (Noordin et al., 2017). Noordin et.al (2017) juga menyatakan bahwa ada empat dimensi pengukuran kinerja wakaf yaitu efisiensi, efektivitas sosial, maqasid syariah, serta keberlanjutan dan pertumbuhan aset wakaf. Dimensi ini mencakup aspek finansial dan non finansial. Dalam kaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini ditetapkan indikator kinerja penghimpunan wakaf sebagai masukan (input), pengelolaan harta benda

wakaf sebagai keluaran (output) dan penyaluran manfaat kepada mauquf alaih sebagai hasil (*outcome*).

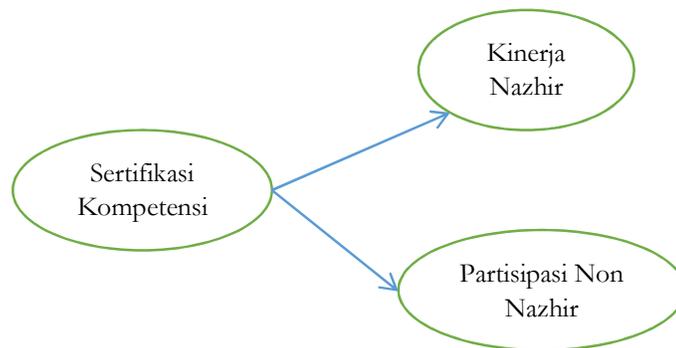
LSP BWI

LSP BWI didirikan dengan visi yaitu Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi kenazhiran yang kredibel dari sisi kualitas dan integritas, serta menjadi rujukan Nasional dan Internasional. Adapun misi dari LSP BWI adalah sebagai berikut: 1. Mendorong penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dengan memberikan sertifikasi bagi kalangan profesi dalam bidang kenazhiran sehingga dapat meningkatkan kemashalahatan ekonomi umat; 2. Mendorong penerapan manajemen nazhir yang berkualitas diseluruh jenis aset wakaf dan sektor ekonomi; dan 3. Melahirkan profesi nazhir yang bermartabat dan mempunyai kompetensi yang handal dalam mengembangkan kemanfaatan aset wakaf untuk.kesejahteraan ummat.

LSP BWI memiliki 8 skema sertifikasi dengan pola klaster yaitu empat skema perencanaan dan 4 skema pelaksanaan, mulai dari penerimaan harta benda wakaf, pengelolaan & pengembangan harta benda wakaf, penjagaan harta benda wakaf dan penyaluran manfaat kepada mauquf alaih. LSP BWI mempunyai 68 asesor kompetensi yang berasal dari 10 kota di Jawa dan Sumatra. Sejak mendapatkan izin dari BNSP pada bulan Oktober 2021 sampai dengan September 2022, LSP BWI telah menyelenggarakan 34 angkatan pelatihan dan sertifikasi dengan jumlah peserta sebanyak 1.140 orang berasal dari 690 institusi dari 120 kota di 24 Provinsi di Indonesia.

Kerangka Pemikiran

Hasil tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya menjadi dasar kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran tersebut terlihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Sertifikasi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja nazhir

H2 : Sertifikasi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi non nazhir

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Berdasarkan objek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan explanatory Reseach, karena menjelaskan suatu pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Data dan Pengumpulan Data

Sumber data primer yang berasal dari data kuesioner dan data sekunder yang berasal dari data e-services serta e-reporting BWI. Teknik pengumpulan data penelitian ini memakai metode kuesioner dengan item pernyataan untuk variabel kompetensi, kinerja lembaga nazhir dan psrtisipasi dalam gerakan perwakafan. Populasi yang dipergunakan di penelitian ini adalah peserta pelatihan dan sertifikasi nazhir yang dilakukan oleh LSP BWI sejak bulan November 2021 sampai dengan September 2021. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non purposive sampling. Kuesioner dikirimkan kepada seluruh peserta pelatihan dan sertifikasi, selanjutnya dibedakan antara yang sudah bekerja sebagai nazhir dan yang belum atau tidak menjadi nazhir.

Penelitian menggunakan Likert dengan skala 1 – 5 (sangat tidak setuju – sangat setuju), semakin mendekati ke arah ujung titik 1 artinya sangat tidak setuju dan semakin mendekati ke arah ujung titik 5 artinya sangat setuju (terkait dengan pernyataan dalam kuisisioner). Skala tersebut dikelompokkan sebagai skala ordinal yang melakukan pemeringkatan terhadap sesuatu.

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 3, yaitu satu variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas adalah Sertifikasi Kompetensi dengan indicator : 1. *Knowledge*; 2. *Skil*; dan 3. *Attitude*. Variabel terikat pertama yaitu kinerja dan diukur dengan indicator : 1. Penghimpunan Wakaf; 2. Pengelolaan Aset Wakaf; 3. Penyaluran Manfaat Wakaf; 4. Manajemen; dan 5. Pelaporan. Variabel terikat kedua adalah Partisipasi Non Nazhir yang diukur dengan indicator : Keterlibatan dalam gerakan perwakafan.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik analisis data berupa Partial Least Square (PLS). Teknik PLS ini merupakan bagian dari model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) melalui pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Kemudian tujuan dari PLS-SEM ini adalah guna mengembangkan ataupun membangun teori atau biasa disebut dengan orientasi prediksi. Selain itu, PLS menjadi teknik yang dapat menjelaskan mengenai keterkaitan hubungan antar variabel laten (prediction) (Ghozali & Latan, 2015).

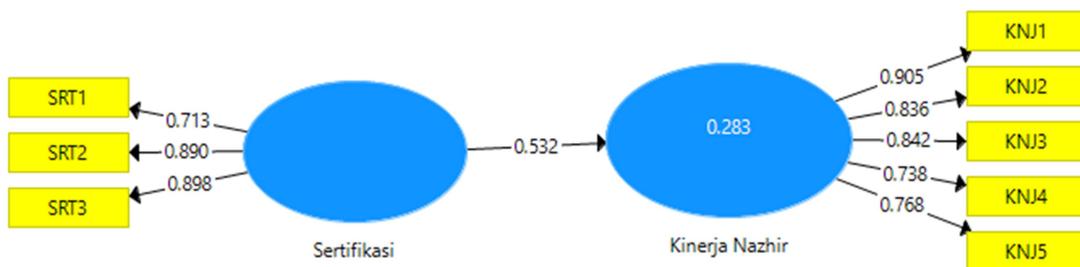
Menurut Ghozali (2011) menerangkan juga bahwa PLS adalah suatu metode analisis yang sangat bisa diandalkan karena mampu mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, meskipun dalam jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini juga dianggap memiliki model yang kompleks dan memiliki jumlah sampel yang terbatas. Sebab itu, dalam analisis data dibantu dengan software SmartPLS 3.0. Software ini dilengkapi oleh metode penggandaan secara acak (bootstrapping) yang memudahkan apabila penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang terbatas dan membuat asumsi normalitas menjadi tidak akan bermasalah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Nazhir

Total responden dalam penelitian ini yang mengisi kuesioner adalah sebanyak 118 responden. Namun, setelah dilakukan filter, jumlah responden yang bisa menjadi data penelitian adalah sebanyak 107. Sehingga, jumlah data yang diolah adalah sebanyak 107 responden terdiri dari 28 responden yang berprofesi sebagai nazhir dan 79 responden yang berprofesi bukan sebagai nazhir.

Pertanyaan pertama penelitian ini adalah “Apakah sertifikasi nazhir mempengaruhi kinerja pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf di lembaga nazhir?”. Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS dapat terlihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Nilai Koefisien Pengaruh Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Nazhir
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 3 diatas menunjukkan nilai koefisien pengaruh Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Nazhir adalah sebesar 0.532. Makna nilai koefisien ini menunjukkan adanya perubahan yang positif kinerja nazhir setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir dari Badan Wakaf Indonesia sebesar 53.2%. Indikator Sertifikasi Kompetensi ada tiga yaitu : 1. Knowledge dengan symbol SRT1; 2. Skill dengan symbol SR2; dan 3. Attitude dengan symbol SRT3. Gambar 3 diatas menunjukkan koefisien untuk SRT1 adalah sebesar 0,713. Hasil ini memiliki makna bahwa yang diukur dalam sertifikasi kompetensi mengenai Knowledge adalah sebesar 71,3%. Nilai koefisien SRT2 dan SRT3 adalah sebesar 0.890 dan 0.898. Kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa dalam Sertifikasi Kompetensi yang dilaksanakan Badan Wakaf Indonesia mengenai skill adalah sebesar 89% dan mengenai attitude adalah sebesar 89.8%. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa indicator yang paling besar koefisien membentuk Sertifikasi Kompetensi dari BWI adalah indicator attitude nazhir dalam mengelola harta wakaf.

Gambar 3 juga menunjukkan nilai koefisien indicator nazhir terdiri dari : 1. Penghimpunan wakaf disimbolkan dengan KNJ1; 2. Pengelolaan harta benda wakaf disimbolkan dengan KNJ2; 3. Penyaluran manfaat wakaf disimbolkan dengan KNJ3; 4. Manajemen disimbolkan dengan KNJ4; dan 5. Pelaporan disimbolkan dengan KNJ5. Indikator KNJ1 membentuk Kinerja Nazhir sebesar 0.905, hal ini menunjukkan bahwa kinerja penghimpunan wakaf mengalami peningkatan sebesar 90.5% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir yang dilaksanakan oleh Badan Wakaf Indonesia. KNJ2 memiliki nilai

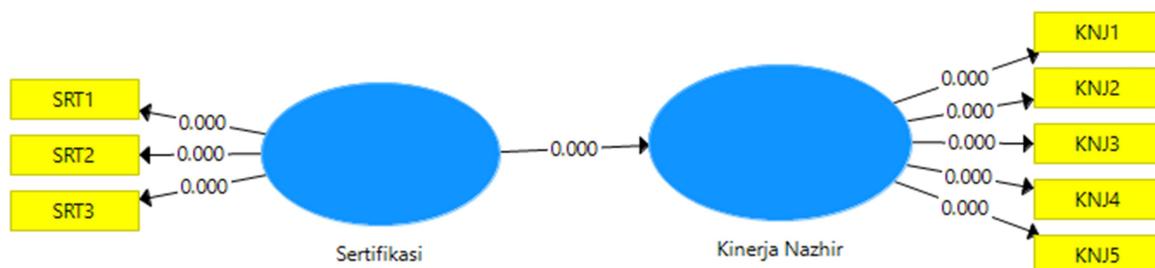
sebesar 0.836 dalam penentuan kinerja nazhir, hal ini menunjukkan bahwa kinerja nazhir mengenai pengelolaan harta benda wakaf mengalami kenaikan menjadi 83.6% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir dari BWI. KNJ3 memiliki nilai sebesar 0.842, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja nazhir dalam penyaluran manfaat wakaf mengalami peningkatan sebesar 84.2% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir dari BWI. KNJ4 memiliki nilai sebesar 0.738, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kinerja nazhir dari manajemen mengalami peningkatan sebesar 73.8% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir. Indikator kinerja nazhir kelima yaitu KNJ5 memiliki nilai sebesar 0.768. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja nazhir dari pelaporan mengalami kenaikan sebesar 76.8% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir.

Hasil ini menjawab pertanyaan pertama dan ketiga, bahwa ada pengaruh yang positif sertifikasi kompetensi nazhir terhadap kinerja nazhir dalam pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf. Kinerja nazhir dalam pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf mengalami peningkatan sebesar 83.6% setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir.

Kinerja nazhir dalam penelitian ini bukan saja kinerja mengenai pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf, namun juga kinerja mengenai penghimpunan wakaf, penyaluran manfaat wakaf, manajemen, dan pelaporan. Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian keempat mengenai peningkatan penyaluran manfaat wakaf oleh nazhir setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir. Kinerja nazhir dalam penyaluran manfaat wakaf mengalami peningkatan sebesar 84.2%.

Jawaban untuk pertanyaan penelitian kelima mengenai kinerja nazhir dalam pelaporan melalui *e-reporting* BWI terlihat dari nilai kinerja nazhir dalam pelaporan. Kinerja nazhir dalam pelaporan mengalami peningkatan sebesar 76.8% setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir. Sehingga, dapat diketahui bahwa responden yang berprofesi nazhir setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi mengalami peningkatan kinerja mengenai pelaporan pengelolaan wakaf melalui *e-reporting* BWI.

Nilai kinerja tertinggi adalah kinerja mengenai penghimpunan wakaf yang mengalami kenaikan sebesar 90.5% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi. Hasil ini sesuai dengan hasil pertanyaan dalam kuesioner yaitu “Jika Anda Nazhir, Setelah Ikut Pelatihan, Maka “. Sebanyak 22 responden nazhir atau sebesar 78.6% menjawab “Penghimpunan wakaf di lembaga saya meningkat”.



Gambar 4. Nilai P Value Signifikansi Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Nazhir

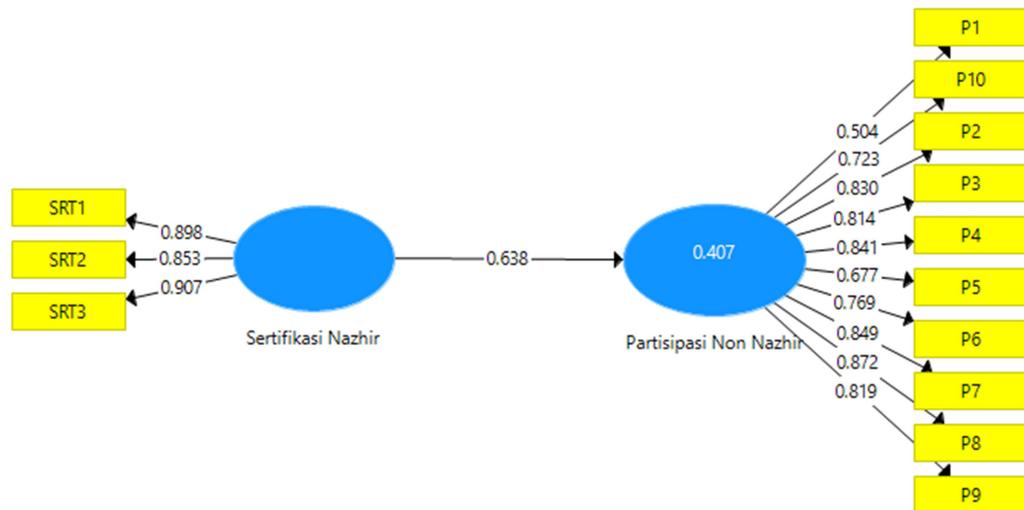
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 4 di atas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel sertifikasi kompetensi terhadap kinerja dan indikator-indikator dalam membentuk setiap variabel. Nilai p value untuk pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja nazhir adalah sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi < dari alfa signifikansi 0.5 yaitu sebesar 0.000, bahwa pengaruh yang positif variabel Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Nazhir adalah signifikan. Hasil uji signifikansi untuk indikator-indikator yang membentuk variabel Sertifikasi Kompetensi dan Kinerja Nazhir juga memiliki nilai sebesar 0.000 lebih kecil dari alfa signifikan 0.5, sehingga hasil ini menunjukkan indikator-indikator tersebut adalah signifikan.

Nilai koefisien determinasi pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja nazhir adalah sebesar 0.283 (Gambar 3). Hasil ini menunjukkan bahwa Sertifikasi Kompetensi berperan sebesar 28.3% dalam meningkatkan kinerja nazhir. Sementara, sebesar 71.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sertifikasi Kompetensi Terhadap Partisipasi Non Nazhir Dalam Gerakan Perwakafan

Responden dalam penelitian ini yang termasuk kategori non nazhir adalah sebanyak 79 responden. Jawaban-jawaban responden mengenai sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan Badan Wakaf Indonesia dan partisipasi dalam gerakan perwakafan diuraikan dari hasil-hasil pengolahan data berikut.



Gambar 5. Nilai Koefisien Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Partisipasi Non Nazhir Dalam Gerakan Perwakafan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil pengolahan data yang ada di Gambar 5 menunjukkan bahwa Sertifikasi Kompetensi Nazhir yang dilaksanakan BWI memiliki pengaruh positif terhadap Partisipasi Non Nazhir dalam gerakan berwakaf sebesar 0.638. Partisipasi Non Nazhir dalam gerakan berwakaf setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir mengalami peningkatan sebesar 63.8%. Indikator-indikator dalam mengukur sertifikasi kompetensi nazhir terdiri dari Knowledge (SRT1), Skill (SRT2), dan Attitude (SRT3). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa responden non nazhir memberi nilai sebesar 0.898 atau sebesar 89.8% untuk pengetahuan dalam menentukan sertifikasi kompetensi nazhir. Responden memberi nilai 0.853 atau sebesar 85.3% untuk indikator skill dalam menentukan sertifikasi kompetensi nazhir. Sementara indikator *attitude* adalah sebesar 0.907 atau sebesar 90.7% dalam menentukan sertifikasi kompetensi nazhir. Hasil ini menunjukkan bahwa responden non nazhir memberi nilai yang sangat tinggi untuk indikator *Attitude* dalam Sertifikasi Kompetensi Nazhir, baru kemudian pengetahuan dan skill.

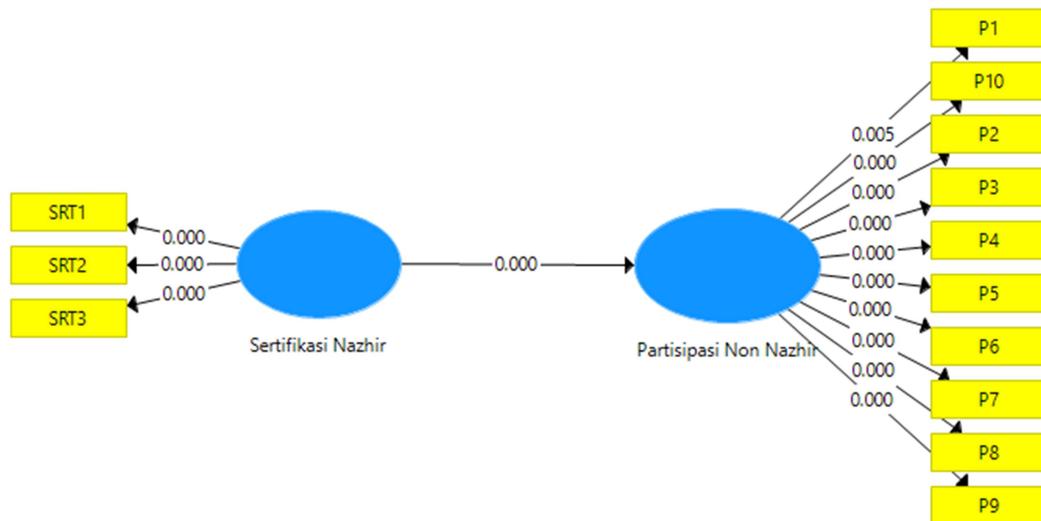
Indikator Partisipasi Non Nazhir dalam gerakan berwakaf ada sebanyak 10, yaitu : 1. Responden sering berwakaf uang (symbol P1); 2. Responden mengajak saudara dan teman-teman untuk berwakaf (simbol P2); 3. Responden memperhatikan informasi tentang wakaf di media massa (simbol P3); 4. Responden selalu mencari informasi terbaru tentang wakaf (simbol P4); 5. Responden sering diajak menjadi pengelola wakaf (simbol P5); 6. Responden hampir selalu mengikuti ceramah, kelas online maupun offline tentang wakaf (simbol P6); 7. Wakaf telah menjadi bagian dari gaya hidup responden (simbol P7); 8. Responden membagikan informasi tentang wakaf kepada saudara, teman, dan lingkungan kerja (simbol P8); 9. Responden aktif di dalam gerakan yang memajukan wakaf (simbol P9); 10. Responden membantu lembaga wakaf di sekitar responden (simbol P10).

Responden non nazhir mengalami peningkatan partisipasi dengan sering berwakaf uang sebesar 0.504 atau sebesar 50.4% setelah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi kompetensi nazhir. Partisipasi responden dalam bentuk mengajak saudara dan teman untuk berwakaf mengalami peningkatan sebesar 0.830 atau sebesar 83% setelah mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir. Responden non nazhir mengalami peningkatan partisipasi berwakaf dalam bentuk memperhatikan informasi tentang wakaf di media massa sebesar 0.814 atau sebesar 81.4%. Gambar 5 juga menunjukkan bahwa partisipasi peserta non nazhir dalam bentuk selalu mencari informasi terbaru tentang wakaf juga mengalami peningkatan sebesar 0.841 atau sebesar 84.1%. Responden sering diajak menjadi pengelola wakaf memiliki nilai sebesar 0.677 atau sebesar 67.7%. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf dengan sering diajak menjadi pengelola wakaf mengalami peningkatan sebesar 67.7%. Partisipasi dalam gerakan wakaf oleh peserta sertifikasi kompetensi dari kelompok non nazhir dengan responden hampir selalu mengikuti ceramah, kelas online maupun offline tentang wakaf adalah sebesar 0.769 atau sebesar 76.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi non nazhir setelah mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir dalam bentuk hampir selalu mengikuti ceramah, kelas online maupun offline tentang wakaf sebesar 76.9%.

Partisipasi non nazhir dalam bentuk wakaf telah menjadi bagian dari gaya hidup responden adalah sebesar 0.849 atau sebesar 84.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peserta non nazhir setelah mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir yang diadakan Badan Wakaf Indonesia mengalami perubahan dalam gaya hidup berupa wakaf menjadi bagian gaya hidup responden. Responden non nazhir memiliki partisipasi dalam gerakan berwakaf berupa membagikan

informasi tentang wakaf kepada saudara, teman, dan lingkungan kerja sebesar 0.872 atau sebesar 87.2%. Nilai ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir, responden yang bukan berprofesi sebagai nazhir dapat berpartisipasi dalam gerakan berwakaf sebesar 87.2% untuk penyebaran informasi wakaf kepada saudara, teman, dan lingkungan kerja. Tingkat partisipasi responden non nazhir dalam bentuk aktif di dalam gerakan yang memajukan wakaf adalah sebesar 0.819 atau sebesar 81.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir, responden non nazhir memiliki tingkat partisipasi sebesar 81.9% untuk aktif di dalam gerakan yang memajukan wakaf. Partisipasi responden dalam bentuk membantu lembaga wakaf di sekitar responden adalah sebesar 0.723 atau sebesar 72.3%. Sehingga, dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang bukan profesi nazhir, setelah mengikuti sertifikasi kompetensi nazhir, dapat membantu lembaga wakaf disekitar tempat tinggal responden.

Gambar 5 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sertifikasi kompetensi terhadap partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf adalah sebesar 0.407 atau sebesar 40.7%. Hasil ini memperlihatkan bahwa partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf dipengaruhi sertifikasi kompetensi sebesar 40.7%, sementara 59.3% dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain.



Gambar 6. Nilai P Value Signifikansi Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Partisipasi Non Nazhir

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Nilai p value untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel terlihat pada Gambar 6 di atas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel sertifikasi kompetensi terhadap partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf adalah signifikan, karena nilai p value signifikansi adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari alfa signifikansi sebesar 0.05. Indikator-indikator yang mengukur atau yang membentuk variabel sertifikasi kompetensi nazhir dan partisipasi non nazhir juga memiliki nilai p value signifikansi lebih kecil dari alfa

signifikansi yang sebesar 0.05. Sehingga, pengaruh positif sertifikasi kompetensi nazhir terhadap partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf adalah signifikan.

Hasil pengolahan data yang terlihat pada Gambar 5 dan 6 dapat menjawab pertanyaan penelitian kedua mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara sertifikasi kompetensi nazhir terhadap partisipasi bukan nazhir atau non nazhir dalam gerakan perwakafan. Tingkat pengaruh sertifikasi kompetensi nazhir tersebut sebesar 63.8% dalam meningkatkan partisipasi non nazhir dalam gerakan berwakaf.

Pembahasan

Variabel sertifikasi kompetensi di berbagai riset terdahulu disebut dengan variabel kompetensi. Penelitian ini menambahkan keterangan untuk variabel kompetensi tersebut dengan istilah sertifikasi kompetensi nazhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan partisipasi peserta yang bukan nazhir. Pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi kompetensi dengan kinerja nazhir dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutrisno dan Gilang (2018), Nurhidayat (2022), Octosiva et al. (2018), Yusnita & Salfutra (2021), dan Ochtanantha et.al (2018).

Sertifikasi kompetensi penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Nilai koefisien untuk sikap memiliki nilai tertinggi dibandingkan pengetahuan dan keterampilan. Retningjati et al (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan. Hasil ini mendukung konsep kompetensi yang dikembangkan Retningjati et al (2018) bahwa perilaku atau sikap menjadi acuan utama dalam menilai kompetensi karyawan.

Noordin et.al (2017) menyatakan bahwa ada empat dimensi pengukuran kinerja wakaf yaitu efisiensi, efektivitas sosial, maqasid syariah, serta keberlanjutan dan pertumbuhan aset wakaf. Dimensi ini mencakup aspek finansial dan non finansial. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja nazhir dari indikator penghimpunan wakaf memiliki nilai tertinggi. Sehingga, dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja nazhir yang meningkat besar adalah dari dimensi finansial, penghimpunan wakaf.

Partisipasi peserta atau responden dari bukan nazhir yang paling tinggi adalah partisipasi menyebarkan informasi mengenai wakaf kepada saudara, teman, dan lingkungan kerja responden. Sementara partisipasi dalam bentuk melakukan wakaf uang memiliki nilai yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam gerakan berwakaf dengan melakukan wakaf uang perlu ditingkatkan, tidak saja melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir.

KESIMPULAN

Hasil pengolahan data dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Pertama, sertifikasi kompetensi nazhir yang diadakan oleh Badan Wakaf Indonesia memberi dampak positif dalam peningkatan kinerja nazhir. Kinerja nazhir tersebut terlihat dari peningkatan penghimpunan wakaf, pengelolaan harta benda wakaf, penyaluran manfaat wakaf, manajemen, dan pelaporan. Kedua, sertifikasi kompetensi nazhir juga memberi dampak positif bagi partisipasi peserta non nazhir. Partisipasi peserta non nazhir setelah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi mengalami peningkatan dalam bentuk : 1. Responden

sering berwakaf uang; 2. Responden mengajak saudara dan teman-teman untuk berwakaf; 3. Responden memperhatikan informasi tentang wakaf di media massa; 4. Responden selalu mencari informasi terbaru tentang wakaf; 5. Responden sering diajak menjadi pengelola wakaf; 6. Responden hampir selalu mengikuti ceramah, kelas online maupun offline tentang wakaf; 7. Wakaf telah menjadi bagian dari gaya hidup responden; 8. Responden membagikan informasi tentang wakaf kepada saudara, teman, dan lingkungan kerja; 9. Responden aktif di dalam gerakan yang memajukan wakaf (simbol P9); 10. Responden membantu lembaga wakaf di sekitar responden.

Implikasi hasil penelitian ini berupa peningkatan unsur pengetahuan dan keterampilan dalam pelatihan dan sertifikasi kompetensi nazhir yang dilakukan oleh Badan Wakaf Indonesia. Hal ini sesuai dengan hasil pengolahan data, bahwa unsur sikap memiliki nilai lebih tinggi daripada pengetahuan dan keterampilan. Sehingga Badan Wakaf Indonesia perlu melakukan perubahan dalam penilaian kompetensi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta sertifikasi kompetensi nazhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, T., & Harun, P. (2018). Analisis Efektivitas Talent Development Melalui Competency Mapping Dan Pengaruhnya Terhadap Corporate Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 10.35384/jime.v7i2.85
- Aragon, I.B., & Sanz-Valle, R. (2013). Does training managers pay off? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 8–15. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725064>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Blandy, R., Dockery, M., Hawke, A., & Webster, E. (2000). Does training pay? Evidence from Australian Enterprises. Kensington Park: Australian National Training Authority. Retrieved from <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr8010.pdf>.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13726>
- Chen, Y.S., Hsu, J., & Huang, M.T. (2013). Lagged effects of training on financial performance: Evidence from longitudinal data. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 9–20.
- Chumba, R. J., Obonyo, P. P. K., Chumba, R. J., Obonyo, P. P. K., Muindi, F., & Njihia, J. (2018). Moderating Effect of Employee Competence on the Relationship between Employee Reward and Nurses' Job Performance in Kenyan National Referral Hospitals. *Stratford Peer Reviewed Journals and Book Publishing Journal of Human Resource & Leadership*, 2(5), 1–23. <https://stratfordjournals.org>
- Dahlan, R. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Nazhir terhadap Wakaf Uang. *Jurnal Zakat dan Wakaf STAIN Kudus Vol 4 No. 1*.
- Doucouliafos, C., & Sgro, P. (2000). Enterprise return on a training investment. Adelaide: NCVER References – National Centre for Vocational Education Research
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Gathungu, J. M., & Mwangi, J. K. (2012). Dynamic Capabilities, Talent Development and Firm Performance. *DBA Africa Management Review*, 83-100

- Gustomo. Aurik. (2009). Perancangan Program Pelatihan Pegawai Berbasis Kompetensi Pada Sebuah Perusahaan Infokom Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai Dan Perusahaan. Jurnal Institut Teknologi Bandung
- Hamali, AY.(2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta. Centre for Academi Publishing.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect On Employee Performance: A Conceptual Framework. International Journal of Business and Social Science, 224-229.
- Huda, N. Rini,N. Mardoni,Y, Hudori, K & Anggraini, A. (2017). Problems, Solutions and Strategies Priority for Waqf in Indonesia.Journal of Economic Cooperation and Development, 38, 1, 29-54
- Kartika Juanita Nurwin & Agus Frianto. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. International Journal of Research Science & Management, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Kozlowski, S., Brown, K., Weissbein, D., Cannon-Bowers, J., & Salas, E. (2000). A multi-level approach to training effectiveness. In K. Klein & S. Kozlowski (Eds.), Multi-level theory, research, and methods in organisations: Foundations, extensions, and new directions (pp. 157–210). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers
- Lutfiyah, Oetomo, HE & Suhermin (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Manda, D. (2018). The Effect of Reward System and Staff Competence Towards Working Perfomance Within The Faculty of Social Science. Atlantis Press Journals, 226(Icss), 966–969. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icss-18/25903948>
- Maria, D., Siswanto, D., Takidah, E., & Candra, H. (2019). Akuntansi dan Manajemen Wakaf. Jakarta: Salemba Empat. Noordin, N. H., Haron, S. N., & Kassim, S.
- Muhammad, R. & Sari, AP. (2021). Tantangan Optimalisasi Pengelolaan dan Akuntabilitas Wakaf (Studi Kasus di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia Vol 4 No 1 Hal 79-94
- Nurkaromah,S.U & Arsiyanti, L.D.(2020). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Nazhir dalam Mengelola Wakaf Produktif di Kota Bogor. <http://repository.ipb.ac.id>.
- Nurhidayat, R. (2022). Peran Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Koperasi. *J-STAF: Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fatbonah*, 1(2), 231–238.
- Octosiva, F., Theresia, M., & Hidayat, A. A. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Partisipasi Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Studi Akuntansi Dan Kenangan Indonesia*, 1(2), 210–231. <https://doi.org/10.21632/saki.1.2.158-203>
- Ochthanantha, A. Musadieg M & Mukzam.MA. (2017). Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Area Tangerang Bintaro). Jurnal Administrasi Bisnis. Univ. Brawijaya.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS), 3(6), 629–640. <https://scholarsmepub.com/>

- Retningjati, A., Yunita, L., & Sitorus, M. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Spencer Lyle & Signe, (1993), *Competence at Work: Model for Superior Performance*. USA:John Wiley & sons, Inc.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Yusnita, M., & Salfutra, R. D. (2021). Mengukur Kinerja Pengeolaan Dana Desa Berbasis Kompetensi Melalui Partisipasi Sebagai Variabel Moderasi. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 278–286. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.05>
- .