

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Islam adalah agama yang mengajarkan umatnya untuk saling menolong dan memberikan manfaat kepada sesama umat manusia, maka di dalam ajaran Islam terdapat dua dimensi hubungan yang harus dipelihara, yaitu hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia. Hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia tersebut harus dapat berjalan secara bersamaan agar terciptanya kehidupan yang sejahtera di dunia dan di akhirat.

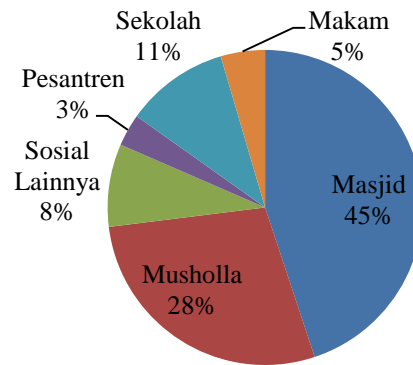
Filantropi yang bisa diartikan sebagai bentuk keikhlasan menolong dan memberikan sebagian harta, tenaga maupun pikiran secara sukarela untuk kepentingan orang lain. Zakat, infaq, sedekah dan wakaf adalah bentuk filantropi Islam yang peruntukannya tidak hanya terbatas di bidang keagamaan saja, tetapi bisa juga untuk pendidikan, sosial, pertanian, hingga layanan kesehatan. Filantropi Islam memiliki peran penting dalam pemberdayaan umat, yaitu untuk meminimalisir ketimpangan perekonomian masyarakat, mengentaskan kemiskinan, dan untuk meminimalisir pengangguran (Uyun, 2015).

Beberapa negara telah membuktikan bahwa wakaf memberikan kontribusi dalam mengurai masalah perekonomian di sebuah negara. Mesir dapat membuktikan bahwa wakaf adalah salah satu sumber kesejahteraan masyarakat. Wakaf di Mesir dikelola dalam berbagai bidang, yaitu bidang properti, bidang pertanian dan reklamasi tanah, dan bidang ekonomi (Thayyeb, 2012). Amerika Serikat juga memiliki aset wakaf yang produktif, yaitu sebuah proyek apartemen senilai US\$85 juta di atas tanah yang dimiliki oleh *the Islamic Cultural Center of New York* (ICCNY). Wakaf di Amerika Serikat dikelola oleh *Kuwait Awqaf Public Foundation* (KAPF), yaitu sebuah lembaga keuangan Islam profesional. Wakaf dikelola secara profesional, sehingga hasil yang diperoleh pun juga maksimal (Medias, 2016).

Indonesia dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia memiliki potensi juga dalam penghimpunan dan pengembangan wakaf (Arif, Budiman, & Dimas, 2011). Wakaf memiliki kontribusi terhadap pembangunan ekonomi, yaitu

dapat mengurangi pengeluaran pemerintah, mencegah pembiayaan defisit, mengembalikan distribusi pendapatan, pemberantasan kemiskinan dan meningkatkan kemajuan ekonomi.

Kota Cirebon dengan luas wilayah 37.358 km² dan jumlah penduduk 313.325 jiwa memiliki potensi tanah wakaf yang besar.



Gambar 1.1
Penggunaan Tanah Wakaf di Indonesia

Sumber: SIWAK (Sistem Informasi Wakaf) Kementerian Agama RI (2016)

Berdasarkan Grafik 1.1 dapat dilihat bahwa pengelolaan tanah wakaf di Indonesia saat ini lebih terarah kepada wakaf langsung dibandingkan wakaf produktif. Hal tersebut dapat terlihat dari penggunaan tanah wakaf di Indonesia yaitu 44.53% untuk masjid, 29.05% untuk mushola, 10.51% untuk sekolah, 4.63% untuk makam, 2.98% untuk pesantren dan 8.31% untuk sosial lainnya (BWI, 2017). Pemanfaatan yang ada saat ini hanya dilihat dari segi sosial sehingga dampaknya kurang berpengaruh positif terhadap kehidupan ekonomi masyarakat.

Kota Cirebon dengan luas wilayah 37.358 km² dan jumlah penduduk 313.325 jiwa memiliki potensi tanah wakaf yang besar.

Tabel 1.1
Jumlah Tanah Wakaf Wilayah Jawa Barat

No	Kantor Kementerian Agama	Jumlah	Luas [Ha]	Sudah Sertifikat		Belum Sertifikat	
				Jumlah	Luas [Ha]	Jumlah	Luas [Ha]
1	KABUPATEN BOGOR	3.547	223,29	2.806	169,66	741	53,63
2	KABUPATEN SUKABUMI	4.942	304,59	3.389	210,84	1.553	93,75
3	KABUPATEN CIANJUR	4.829	324,73	1.654	101,94	3.175	222,79
4	KABUPATEN BANDUNG	4.611	344,13	1.834	99,29	2.777	244,84
5	KABUPATEN GARUT	4.302	393,89	1.752	74,50	2.550	319,40

6	KABUPATEN TASIKMALAYA	5.778	422,75	3.662	218,34	2.116	204,40
7	KABUPATEN CIAMIS	6.107	297,46	4.020	179,79	2.087	117,68
8	KABUPATEN KUNINGAN	1.971	51,26	1.384	31,10	587	20,16
9	KABUPATEN CIREBON	2.809	187,49	1.679	103,49	1.130	84,01
10	KABUPATEN MAJALENGKA	1.911	112,97	1.117	66,93	794	46,04
11	KABUPATEN SUMEDANG	2.880	175,78	1.719	47,39	1.161	128,40
12	KABUPATEN INDRAMAYU	454	63,85	172	24,03	282	39,82
13	KABUPATEN SUBANG	4.106	392,57	2.173	179,37	1.933	213,20
14	KABUPATEN PURWAKARTA	1.322	65,52	1.193	58,29	129	7,23
15	KABUPATEN KARAWANG	5.231	679,57	2.145	264,27	3.086	415,30
16	KABUPATEN BEKASI	1.039	67,79	533	32,10	506	35,70
17	KOTA BOGOR	403	35,69	70	12,30	333	23,39
18	KOTA SUKABUMI	713	30,29	406	14,79	307	15,50
19	KOTA BANDUNG	1.972	50,54	1.882	48,29	90	2,25
20	KOTA CIREBON	366	17,46	350	16,06	16	1,39
21	KOTA BEKASI	1.433	52,99	447	20,00	986	32,99
22	KOTA DEPOK	1.983	146,28	529	48,48	1.454	97,79
23	KOTA CIMAHI	279	7,67	82	3,00	197	4,67
24	KOTA TASIKMALAYA	1.679	81,20	1.533	72,74	146	8,46
25	KOTA BANJAR	570	27,72	390	21,12	180	6,60
26	KABUPATEN BANDUNG BARAT	3.100	167,97	1.285	60,23	1.815	107,75
27	KABUPATEN PANGANDARAN	771	41,73	562	29,11	209	12,62

Sumber: SIWAK (Sistem Informasi Wakaf) Kementerian Agama RI (2016)

Dilihat dari Tabel 1.1, aset tanah wakaf di Kota Cirebon adalah tanah wakaf yang paling sedikit se-Jawa Barat setelah Kota Cimahi yaitu terdapat 366 lokasi dengan luas 17,46 Ha. Sedangkan jika dibandingkan dengan Kabupaten Cirebon yang jumlah aset wakafnya mencapai 2.809, sangat terlihat perbedaan jumlah tanah wakafnya. Padahal Kota Cirebon sendiri dapat dikatakan sudah menjadi kota yang maju. Pemanfaatan aset tanah wakaf masih banyak dipergunakan untuk keperluan ibadah, kuburan, dan juga kegiatan agama lainnya. Pengelolaan tanah wakaf yang kurang optimal menyebabkan peran wakaf sebagai salah satu instrumen Islam dalam menyelesaikan berbagai persoalan sosial ekonomi belum dapat terealisasi dengan baik (Hamzah, 2016). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis bersama Pak Arif sebagai Humas BWI Kota Cirebon, diketahui bahwa belum ada wakaf produktif di bidang usaha.

Sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan suatu unsur yang penting agar tujuan setiap organisasi dapat berjalan dengan baik. Sebab tanpa sumber daya manusia yang baik maka tujuan dan visi misi suatu lembaga tidak akan tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi juga membutuhkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah

ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai. Kemampuan pegawai juga bisa dilihat dari bagaimana kinerja yang telah dibuat. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal agar organisasi dapat mencapai tujuannya (Alfian & Anand, 2018).

Salah satu komponen yang sangat penting dalam mekanisme lembaga adalah kinerja karyawannya. Sehingga keberadaan *Nazhir* memegang peranan yang sangat penting bagi berkembang atau tidaknya suatu harta wakaf. Terdapat berbagai kajian yang menyoroti fenomena kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan masih perlu sekali untuk mendapatkan perhatian yang serius (Devi, 2018).

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan atau lembaga. Tidak dipungkiri bahwa di dalam lembaga Badan Wakaf Indonesia (BWI) memiliki permasalahan terhadap kinerja karyawannya. Kurang efektifnya kinerja *Nazhir* wakaf di Indonesia yaitu disebabkan kurangnya pengetahuan *Nazhir* dalam mengelola dan mengembangkan harta wakaf. *Nazhir* belum pernah mendapatkan binaan dari Departemen Agama dan lembaga-lembaga lainnya berkenaan dengan bagaimana mengembangkan harta wakaf yang diamanatkan kepada mereka (Hidayat, 2019).

Lemahnya kinerja *Nazhir* juga terjadi di Kota Cirebon, dikutip dari Radar Cirebon, menurut Tatang Astarudin, Sekretaris Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Jawa Barat, bahwa persoalan wakaf salah satunya adalah masalah kompetensi dan profesionalisme para *Nazhir*. Sehingga pada saat ini masih banyak aset wakaf yang dikelola *Nazhir* yang kurang profesional. Pengelolaan tanah wakaf di Kota Cirebon belum sepenuhnya dioptimalkan secara produktif karena pengurus *Nazhir* kurang paham dalam mengembangkan wakaf dan tidak profesional, sehingga ini dapat mempengaruhi kinerja *Nazhir* (Radar Cirebon, 2018).

Nazhir yang tidak profesional dan kompeten mengakibatkan banyak harta wakaf yang tidak berfungsi secara maksimal dan memberi manfaat yang sedikit sebagaimana yang diharapkan, bahkan banyak harta yang beralih fungsi atau terjual kepada pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Hal tersebut

disebabkan karena *Nazhir* tidak mengelola harta benda wakaf secara profesional. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme *Nazhir* dalam mengelola wakaf, agar wakaf memberikan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat maka perlu memberdayakan wakaf, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan umat Islam pada khususnya dan masyarakat pada umumnya (Ilyas, 2017).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan CSRC bekerja sama dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2006 menunjukkan jumlah *Nazhir* yang bekerja secara penuh sangat minim, yaitu hanya 16%. Sedangkan 84% *Nazhir* bekerja sambil. Mereka melakukan pekerjaan tetap, seperti PNS/swasta, petani pedagang dan sebagainya yang harus diutamakan di samping tugas sebagai *Nazhir*. Kenyataan ini menggambarkan, bahwa profesi *Nazhir* bukanlah profesi yang diharapkan dalam masyarakat. Hal ini terjadi karena rendahnya pendapatan yang diterima *Nazhir* dari pekerjaan sebagai pengelola wakaf. Hasil survei yang menunjukkan hanya sebagian kecil *Nazhir* yang mengaku menerima gaji sebagai *Nazhir*, yaitu hanya 8%. Dari yang menerima gaji, sebagian besar sebanyak 82% menyatakan bahwa gaji yang mereka terima tidak memadai. Di samping itu *Nazhir* dipilih bukan atas dasar profesional, tetapi karena ketokohan, kerabat dekat wakif, ataupun karena kepercayaan wakif (Najib & al-Makassary, 2006).

Dengan demikian, sangat penting untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar lebih profesional untuk tujuan jangka panjang agar dapat menjalankan program organisasi berbasis kinerja, agar pengelolaan wakaf produktif yang masih kurang di Kota Cirebon terdongkrak oleh profesionalisme pegawainya. Sebesar apa pun aset wakaf yang dimiliki bila tidak ditangani oleh Sumber Daya Manusia (SDM) *Nazhir* yang andal dan profesional, maka aset wakaf tetap diam, dan tidak bergerak ke arah produktif.

Kinerja individu biasa digunakan untuk mengukur hasil pencapaian dari seseorang pada suatu organisasi (Koopmans et al., 2012). Lijan Poltak Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan

secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan yang nantinya akan nampak pada kemampuan, motivasi, serta mampu melihat peluang yang ada. Menurut John W. Newstrom (2014), kinerja dipengaruhi dua faktor yaitu, faktor kemampuan/kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, dan faktor motivasi yang meliputi kondisi sosial, serikat kerja, dan kondisi fisik.

Menurut Wahyudi (2014) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman serta didukung oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan dengan yang dicirikan profesionalisme. Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima karakteristik atau komponen kompetensi yaitu: keterampilan, pengetahuan, konsep diri, motif, dan sifat.

Selain itu, kesuksesan perusahaan tidak akan berjalan mulus sesuai rencana, jika karyawan dalam perusahaan tidak memiliki kompetensi (Kasanah & Franksiska, 2017). Lebih lanjut Ahmad Furqon (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kompetensi *Nazhir*, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap *Nazhir*. Robbins (2014) menjelaskan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Oleh karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, pengetahuan umum, logika, teori, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Selain itu dalam penelitian Hani Juliana (2017) disebutkan bahwa peningkatan pengetahuan dan sikap *Nazhir* pada suatu lembaga wakaf akan meningkatkan pengelolaan dan pemberdayaan wakaf menjadi produktif. Didukung oleh beberapa penelitian, Lukwan (2018), Ayman Almusaddar (2018), dan Abdul Latief (2019), yang meneliti terkait pengaruh variabel pengetahuan dan menyatakan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja. Atanur dan Ariyanto (2015) mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan

yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chres F. P. Laoh (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan pada PT Bank Nationalnobu Area Manado. Pada PT Bank Nationalnobu, eksistensi sistem manajemen pengetahuan belum terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan akibat masih rendahnya kompleksitas pada struktur, antar bagian/divisi dan masih relatif sedikitnya *product line* yang ditawarkan oleh PT. Nationalnobu Bank Area Manado.

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan keterampilan yang baik dari karyawan. Menurut Karyoto (2016), keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dapat tercipta suatu produktivitas organisasi yang baik (Ritonga & Lubis, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan di antaranya Sarfilianty (2017), Martha Laila Arisandri (2016), dan Semy Pesireron (2016), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di mana mendapatkan hasil bahwa keterampilan (*skill*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong & Rita N. Taroreh (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Menurutnya, karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Hal tersebut disebabkan karyawan yang memiliki tingkat

keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bisa menjamin kinerja meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka harus didukung juga dengan meningkatnya kompetensi pegawai dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar ingin melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan dengan baik, sehingga dalam realitasnya dapat dilihat sebagai suatu hasil kerja yang baik agar nantinya dapat menjadikan sumber tenaga yang profesional (Wahyudi, 2014).

Vivi Sari (2019) dalam penelitiannya menyatakan, dalam mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan hubungan kerja sama yang baik antar individu. Sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada karyawan baik. Maka, setiap individu di dalam perusahaan perlu mempunyai sikap yang baik. Baik terhadap pemimpin ataupun sesama. Sikap karyawan merupakan faktor penting dalam memberikan kontribusi pada produktivitas dan pengenalan komitmen tinggi di praktik manajemen (Rodwell, Kienzle, & Shadur, 1998). Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Imran Khan, Dongping & Ghauri (2014), Vivi Sari (2019), dan Rizkia Nevi (2019) meneliti terkait variabel sikap dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sikap karyawan terhadap kinerja karyawan.

Namun, ditemukan hasil yang berbeda dalam penelitian Rd. Kresna Yudi Kusumah, Sri Suwarsi & Dudung Abdurrahman (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji hipotesis secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *Nazhir* yang ada di Cirebon. Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja *Nazhir* di Kota Cirebon. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “*Kinerja Nazhir di Kota Cirebon: Tinjauan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap*”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Indonesia dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia memiliki potensi juga dalam penghimpunan dan pengembangan wakaf (Arif, Budiman, & Dimas, 2011).
2. Pengelolaan tanah wakaf di Indonesia lebih terarah kepada wakaf langsung dibandingkan wakaf produktif. Hal tersebut dapat terlihat dari penggunaan tanah wakaf di Indonesia yang 44.53% untuk masjid, 29.05% untuk mushola, 10.51% untuk sekolah, 4.63% untuk makam, 2.98% untuk pesantren, dan 8.31% untuk sosial lainnya (BWI, 2017).
3. Kurang efektifnya kinerja *Nazhir* wakaf di Indonesia yaitu disebabkan kurangnya pengetahuan *Nazhir* dalam mengelola dan mengembangkan harta wakaf. *Nazhir* belum pernah mendapatkan binaan dari Departemen Agama dan lembaga-lembaga lainnya berkenaan dengan bagaimana mengembangkan harta wakaf yang diamanatkan kepada mereka (Hidayat, 2019).
4. Pengelolaan tanah wakaf di Kota Cirebon belum sepenuhnya dioptimalkan secara produktif karena pengurus *Nazhir* kurang paham dalam mengelola dan mengembangkan wakaf, yang menyebabkan *Nazhir* tidak profesional (Radar Cirebon, 2018).
5. Jumlah *Nazhir* yang bekerja secara penuh sangat minim (16%). Umumnya mereka bekerja Sambilan (84%) (Najib & al-Makassary, 2006).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana tingkat kinerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap *Nazhir* di Kota Cirebon ?
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan *Nazhir* terhadap kinerja *Nazhir* di Kota Cirebon?

3. Bagaimana pengaruh keterampilan *Nazhir* terhadap kinerja *Nazhir* di Kota Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh sikap *Nazhir* terhadap kinerja *Nazhir* di Kota Cirebon?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap *Nazhir* di Kota Cirebon, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari penerapan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap terhadap kinerja *Nazhir* di Kota Cirebon.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini yaitu dapat berguna baik secara teoretis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi dan keuangan Islam guna memperkaya konsep dan teori tentang *Nazhir* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *Nazhir*. Kemudian, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga wakaf atau organisasi wakaf agar *Nazhir* dapat lebih profesional dan berkompeten sehingga wakaf yang dihasilkan akan memberikan pengaruh pada bidang ekonomi dan sosial umat Islam.