



AMIL ZAKAT'S CONCEPT OF PERSONALITY AND COMPETENCY

KONSEP KOMPETENSI KEPERIBADIAN AMIL ZAKAT

AMMAR BADRUDDIN ROMLI

Pensyarah Kanan, Jabatan Matematik dan Pengajian Umum, Politeknik Bagan Datuk.

Email: ammar@pbd.edu.my

MOHD NOOR DAUD

Pensyarah Kanan, Fakulti Sains Kemanusiaan, Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Email: mohd.noor@fsk.upsi.edu.my

A PEER-REVIEWED ARTICLE

(RECEIVED – 8TH DEC. 2022; REVISED – 2ND FEB. 2023; ACCEPTED – 17TH MAR. 2023)

ABSTRACT

Excellent zakat management depends on the efficiency and transparency of the amil in the implementation of zakat collection and distribution. The existence of issues involving the competence and personality quality of amil such as issues of dishonesty and abuse of power have eroded the public's trust in their credibility. Islam has outlined comprehensive and holistic employee personality practices covering the values of *itqan*, *qaw'iyy*, *amin*, as well as the practice of *siddiq*, *amanah*, *tabligh* and *fathonah*. These practices form the core of the concept of amil's personality based on the characteristics of a true believer in the al-Qur'an and the al-Hadith, which is to devote oneself to Allah SWT, celebrating pembayar zakat, being kind to the asnaf, and practicing good values including in the aspects of communication and appearance.

Keywords: Zakat; Amil; Competence; Personality

ABSTRAK

Pengurusan zakat yang cemerlang bergantung kepada kecekapan dan ketelusan amil dalam pelaksanaan urusan kutipan dan agihan zakat. Kewujudan isu yang membabitkan kompetensi dan kualiti keperibadian amil seperti isu ketirisan dan salah guna kuasa telah mengikis kepercayaan masyarakat terhadap kredibiliti mereka. Islam telah menggariskan amalan keperibadian pekerja yang komprehensif dan holistik meliputi nilai *itqan*, *qaw'iyy*, *amin*, serta amalan sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathonah*. Amalan-amalan ini menjadi teras kepada

konsep keperibadian amil berdasarkan ciri-ciri mukmin sejati di dalam al-Quran dan al-Hadis iaitu mengabdikan diri kepada Allah SWT, meraikan pembayar zakat, menyantuni asnaf, dan mengamalkan nilai-nilai murni termasuk dalam aspek komunikasi dan penampilan diri.

Kata kunci: Zakat; Amil; Kompetensi; Keperibadian

PENDAHULUAN

Tadbir urus zakat yang cekap merupakan kunci kepada kelestarian hidup asnaf yang sejahtera. Amalan pengurusan yang moden dan profesional telah berjaya menampilkan institusi zakat di Malaysia sebagai agensi korporat yang mampu memenuhi keperluan asnaf. Bermula dengan era penswastaaan tadbir urus zakat sekitar tahun 90an, institusi zakat terus meneroka pelbagai pendekatan bagi memberikan perkhidmatan berkualiti kepada pembayar zakat dan asnaf. Hal ini termasuklah usaha mempertingkatkan tahap kualiti dan kompetensi amil zakat.

Amil merupakan individu yang dipertanggungjawabkan untuk mengutip zakat dan mengagihkannya kepada asnaf. Kecekapan dan ketelusan dalam menguruskan zakat merupakan dua komponen penting yang membentuk kompetensi amil dalam pelaksanaan tugas. Sungguhpun begitu, terdapat beberapa polemik dan permasalahan yang membabitkan kualiti kecekapan dan ketelusan seperti isu ketirisan dan salah guna kuasa yang sekaligus mengikis kepercayaan masyarakat terhadap kredibiliti mereka. Kesannya, terdapat pembayar zakat yang enggan mengeluarkan zakat melalui amil, sebaliknya lebih selesa menjelaskannya terus kepada asnaf.

Seiring dengan perkembangan sosial dan ekonomi negara, amil memainkan peranan yang besar dalam membentuk kesejahteraan masyarakat. Selain berfungsi sebagai ejen penguat kuasa kutipan, amil juga bertindak sebagai pendakwah yang mendidik masyarakat agar prihatin akan nasib dan hak asnaf serta menguruskan keperluan mereka. Keberadaan amil di sesuatu institusi atau tempat akan menjadikan pelaksanaan ibadah zakat lebih teratur dan sistematik. Kadangkala amil diberikan satu tanggungjawab yang berat seperti terlibat dengan suatu bentuk pengurusan aset yang kompleks, berskala besar dan bersifat nasional. Maka tahap kompetensi mereka wajar diberi perhatian bagi memastikan peranan yang diamanahkan mampu memberi impak terbaik terhadap peningkatan taraf hidup dan sosio-ekonomi umat.

Kompetensi amil adalah merujuk kepada tahap kecekapan mereka dalam melaksanakan urusan kutipan zakat serta agihannya kepada asnaf. Ia merupakan suatu set sifat peribadi atau tabiat yang membentuk prestasi kerja yang lebih berkesan dan unggul. Hakikatnya, kewajipan untuk berusaha meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan adalah selari dengan tuntutan agama, kerana Islam

amat memandang berat soal peningkatan kualiti sesuatu pekerjaan dan amalan sama ada melibatkan ibadah khusus atau umum.

KAJIAN LITERATUR

Pengamalan budaya kompetensi yang sesuai amat penting dalam melahirkan pekerja yang berkualiti dan berdaya saing. Amil yang kompeten akan dipandang tinggi oleh masyarakat, seterusnya mempengaruhi pencapaian kutipan serta kualiti agihan di sesebuah institusi zakat (Muhsin, 2020). Penelitian yang dibuat ke atas kajian-kajian lepas mendapati terdapat lima jenis amalan kompetensi keperibadian amil yang sering dibincangkan iaitu amalan kerohanian, amalan akhlak Islamik, amalan integriti, dan kod etika amil.

Amalan kerohanian merupakan elemen penting yang membentuk keperibadian amil. Amalan seperti solat, puasa dan haji mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tahap ketelusan amil yang seterusnya dapat mempengaruhi prestasi institusi zakat di Malaysia (Roshaliza Taha et al., 2017). Pengamalan akhlak Islam yang membentuk sifat amanah seperti ibadah solat dan ibadah puasa, wajar dijadikan piawaian dalam penilaian tahap kompetensi dan profesionalisme amil setiap tahun (Abrar et al., 2021).

Amil yang berpegang teguh dengan akhlak Rasulullah SAW akan menzahirkan nilai kompetensi terbaik dalam pekerjaan mereka. Amil perlu mencontohi sifat-sifat mulia Rasulullah SAW dalam menjalankan tugas iaitu sifat *siddiq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh* yang mewakili prinsip akauntabiliti, integriti, inovatif dan profesionalisme dalam pengurusan zakat (Irda et al., 2021). Selain itu, menurut Abrar et al. (2021), pengamalan sifat *tabligh*, *warak* dan *qanaah* yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW merupakan jaminan kualiti terhadap nilai akauntabiliti amil kerana mereka akan berusaha sedaya upaya untuk melaksanakan tanggungjawab tanpa memikirkan habuan dunia yang lain.

Selain itu, beberapa kajian telah menumpukan terhadap amalan integriti amil dalam penyediaan laporan kewangan zakat (Norfaiezah et al., 2017; Hairunnizam et al., 2017). Amalan pelaporan zakat yang lengkap dan komprehensif menggambarkan kualiti keperibadian amil yang telus dan teliti dalam pelaksanaan tugas. Amil perlu menolak mentaliti bahawa penyediaan laporan zakat hanyalah peranan pihak institusi zakat semata-mata, sebaliknya mereka yang bertugas di lapangan juga perlu turut sama berperanan dalam menyediakan rekod atau laporan kutipan dan agihan, menyerahkan laporan kepada institusi zakat secara berkala, serta melakukan audit sendiri, kerana amil sentiasa terdedah dengan risiko ketidakpercayaan masyarakat (Muhsin, 2016).

Amalan pelaporan zakat yang baik bukan sekadar memenuhi tanggungjawab sosial semata-mata, tetapi ia menepati perintah Allah SWT bagi memelihara kemuliaan harta zakat melalui pengurusan yang cemerlang. Menurut

Irda et al. (2021), amalan pelaporan yang telus adalah menepati konsep menjaga hubungan dengan Allah SWT dalam aspek keikhlasan kerja sebagai ibadah, serta konsep menjaga hubungan sesama manusia dalam aspek menunaikan tanggungjawab hakiki. Hal ini kerana, prinsip akauntabiliti pengurusan zakat adalah meliputi kewajipan bertakwa kepada Allah SWT, melaksanakan kerja dengan jujur, amanah, menepati janji, bekerjasama, serta saling memaafkan antara satu sama lain (Ram al-Jaffri et al., 2014).

Terdapat juga beberapa kajian yang mencadangkan penggunaan sebuah kod etika amil yang setanding dengan kod etika jawatan profesional lain (Md Hairi et al., 2011; Muhammad Akhyar, 2017). Kod etika amil merupakan prinsip-prinsip asas Islam yang digabungkan dengan etika konvensional selaras dengan amalan prinsip syariah seperti integriti, objektiviti, kecekapan, kerahsiaan dan tingkah laku profesional. Ia berfungsi sebagai garis panduan amil yang komprehensif, holistik dan fleksibel seterusnya memandu pencapaian kompetensi peribadi amil secara konsisten.

Sungguhpun terdapat banyak kajian yang menyentuh mengenai strategi meningkatkan hasil kutipan zakat, namun kajian mengenai kompetensi amil amat penting bagi memastikan segala strategi kutipan dan perancangan agihan dilaksanakan dengan efektif.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan literatur yang meneliti bahan-bahan rujukan seperti kitab-kitab tafsir dan hadis serta rujukan-rujukan ilmiah yang disokong oleh hasil penyelidikan dalam bidang pengurusan zakat. Semua data yang diperolehi, telah diolah mengikut kesesuaian tema kajian iaitu konsep keperibadian amil. Melalui kaedah ini, huraian konsep tersebut adalah lebih mendalam dan terperinci dengan mengambil kira pandangan ulama dan pengkaji yang berkaitan.

KONSEP KOMPETENSI KEPERIBADIAN PEKERJA DALAM ISLAM

Bekerja merupakan suatu tanggungjawab yang memerlukan kekuatan mental, fizikal dan rohani seseorang. Konsep bekerja dalam Islam berkait rapat dengan amalan etika dan moral dalam penghasilan kerja yang berkualiti kerana diukur sebagai ibadah di sisi Allah SWT. Islam amat menitik beratkan amalan kompetensi di dalam pelaksanaan sesuatu kerja kerana ia membuktikan kesempurnaan tanggungjawab yang digalas oleh individu kepada diri sendiri dan organisasi (Wan Norhasnimah, 2012).

Perbincangan mengenai kompetensi keperibadian pekerja dalam perspektif Islam adalah berkait rapat dengan aspek kecemerlangan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga memperoleh *mardatillah*

(keredaan Allah SWT). Ia bukan dinilai berdasarkan ukuran utilitarian semata-mata yang berasaskan konsep sekular, tetapi merangkumi nilai-nilai Islam yang bersifat subjektif (David R. et al., 2008). Teras kepada kompetensi ini adalah pembinaan keperibadian yang unggul, keseimbangan ilmu dan kemahiran yang berkualiti (Nik Mutasim et al., 2014).

Islam menggariskan beberapa ciri kompetensi keperibadian pekerja yang wajar diberi perhatian dalam proses pemilihan pekerja iaitu mempunyai ciri-ciri kuat (*al-Qawiy*) dan amanah (*al-Amin*) sebagaimana yang dinyatakan dalam al-Quran (Surah al-Qasas, 28:26). Sifat *al-qawiy* adalah merujuk kepada kekuatan fizikal yang turut meliputi kekuatan intelektual dan spiritual (Quraish Shihab, 2008). Manakala sifat amanah merupakan kualiti kejujuran yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam pelaksanaan tugas. Gandingan kedua-dua sifat keperibadian ini merupakan keperluan utama yang membentuk elemen kompetensi bagi seorang pekerja.

Menelusuri kehidupan sebagai pesuruh Allah SWT dan ikutan kepada seluruh umat manusia, Rasulullah SAW sendiri telah mengajak para sahabat r.a bekerja dengan kompeten serta menunjukkan teladan yang baik terhadap mereka. Baginda menggalakkan sifat *itqan* yang merupakan suatu bentuk kompetensi yang diperlukan untuk melakukan sesuatu tugas kerana ia disukai dan diredai oleh Allah SWT (Enida & Azman, 2019). *Al-Itqan* bererti melaksanakan sesuatu tanggungjawab dengan gigih dan bersungguh-sungguh (al-Suyuthi, 2000). Ia mempengaruhi sikap, keperibadian, dan pemikiran seseorang pekerja agar dapat melakukan kerja dengan cemerlang dan berkualiti.

Ciri kompetensi keperibadian turut berkait dengan sifat wajib yang terdapat dalam diri Rasulullah SAW sendiri iaitu sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*. Pengamalan keempat-empat ciri tersebut membuatkan baginda menjadi teladan melalui peranannya sebagai seorang rasul yang disanjung serta pemimpin negara yang dihormati, ahli perniagaan yang berjaya, dan ketua angkatan perang yang disegani kawan dan lawan.

Rasulullah SAW sentiasa bersifat *siddiq* semasa menyampaikan wahyu yang diterima serta tidak gentar walaupun diugut dan diejek oleh puak musyrikin. Sifat *siddiq* adalah bermaksud berkata benar dalam setiap perkara yang diungkapkan dan tidak berdusta dengan sesuatu perkara. Ia wajar ditanam dalam diri seorang pekerja supaya sentiasa jujur dalam menjalankan tugas seharian seperti bercakap benar, tidak mencuri tulang, dan tidak mengabaikan tugas semasa waktu bekerja.

Manakala amanah pula merupakan amalan keperibadian Rasulullah SAW dalam pekerjaan sehingga baginda digelar sebagai '*al-Amin*' oleh penduduk kota Makkah. Hakikatnya, pekerjaan itu sendiri merupakan suatu amanah yang perlu ditunaikan dengan efektif dan bersungguh-sungguh. Pekerja yang kompeten akan

menjauhkan diri daripada sebarang perbuatan khianat dan tidak bemarkah seperti rasuah, pecah amanah, atau melakukan sesuatu demi kepentingan dirinya. Sebaliknya mereka akan sentiasa menepati janji, menghargai masa serta memperbaiki diri dengan meningkatkan kemahiran bagi memastikan kualiti pekerjaannya selari dengan ketetapan organisasi (Khalid, 1968).

Ciri kompetensi Rasulullah SAW seterusnya adalah bersifat tabligh yang bermaksud menyampaikan atau komunikatif. Baginda berjaya mengaplikasikan kemahiran berkesan dalam penyampaian dakwah seperti menggunakan kata-kata ucapan (*da'wah bil lisan*) yang baik, menunjukkan teladan (*da'wah bil hal*) yang baik, dan seruan melalui penulisan (*da'wah bil kitabah*) seperti mengutus surat kepada raja dan pemimpin negara. Sifat tabligh perlu diteladani oleh pekerja dengan menerapkan konsep komunikasi berkesan di tempat kerja dan semasa pelaksanaan tugas. Ia termasuk berkomunikasi dengan sopan, menyampaikan idea yang bernas dan sistematik, menggunakan perkataan yang tepat dan ringkas, tidak menyinggung perasaan, mengawal memek muka, dan bersedia mendengar pandangan orang lain (Amir & Ahmad Rozelan, 2012).

Sifat *fathonah* yang bermaksud bijaksana, merupakan amalan yang ditonjolkan Rasulullah SAW semasa menyelesaikan isu atau permasalahan yang rumit. Misalnya, baginda menunjukkan kecerdasan yang tinggi dalam meleraikan perselisihan beberapa kabilah di Makkah semasa peristiwa peletakan Hajar Aswad di Ka'bah. Dalam konteks pekerjaan, seorang pekerja yang mempunyai sifat *fathonah* akan memahami skop kerja, menyedari kepentingan jawatan dan fungsi, dan cenderung untuk berkelakuan profesional. Mereka memiliki kreativiti yang tinggi dan mampu menghasilkan inovasi bagi menambah baik kualiti kerja semasa. Malah pekerja yang *fathonah* mampu mengoptimumkan semua potensi yang dimiliki oleh minda sedia ada untuk mencapai matlamat organisasi dan menunaikan tanggungjawab (Zalika & Faridah, 2008).

Konsep kompetensi keperibadian merupakan konsep penting dalam amalan pekerjaan serta pemangkin amalan prestasi kerja cemerlang. Islam telah tampil dengan piawaian yang tersendiri dalam mencorakkan budaya kompetensi yang mengandungi nilai *itqan*, *qawiy*, *amin*, serta amalan sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathonah*. Semua nilai dan sifat ini membentuk kualiti keperibadian yang unggul, pengetahuan yang mendalam dan kemahiran yang efektif kepada seseorang pekerja.

KOMPETENSI KEPERIBADIAN AMIL ZAKAT

Amil bertanggungjawab dalam memartabatkan imej institusi zakat dengan memberikan perkhidmatan yang cemerlang melalui amalan keperibadian yang unggul. Menurut Mohammad al-Ghozali & Nor Azzah (2015), keperibadian merupakan ciri-ciri dinamik seseorang pekerja yang mempengaruhi kognitif,

motivasi dan tingkah lakunya dalam pelbagai situasi. Ia merupakan perwatakan yang tetap dalam suatu jangka masa tertentu serta dapat dikesan dan diperhatikan dengan jelas pada situasi tertentu (al-Asqar, 1999). Secara umumnya, kualiti keperibadian seorang amil boleh dibahagikan kepada tiga jenis iaitu kualiti akhlak, kualiti komunikasi, dan kualiti penampilan.

Memandangkan peranan amil melibatkan harta zakat, sudah tentu aspek akhlak menjadi kualiti dominan yang menjamin harta tersebut dikutip serta diagih dengan telus dan berkesan. Kualiti akhlak mengandungi ciri-ciri penting yang membentuk keperibadian amil. Ia merangkumi ciri-ciri akhlak terhadap Allah SWT, akhlak terhadap diri sendiri, akhlak terhadap pembayar zakat dan akhlak terhadap asnaf (Ahmad Shukri, 2018).

Kesempurnaan sahsiah peribadi seseorang amil dapat diteliti daripada aspek pengabdian diri kepada Allah SWT. Seorang hamba Allah SWT yang mengaku dirinya beriman sudah tentu akan menjaga akhlak dengan tuhan-Nya. Allah SWT telah menyentuh banyak ciri akhlak seorang mukmin terhadap-Nya di dalam al-Quran. Antara ciri-ciri akhlak terhadap Allah SWT ialah bertakwa (Surah Ali 'Imrān, 3:102), ikhlas melaksanakan suruhan-Nya (Surah al-Nisā', 4:136), sentiasa berdoa (Surah al-Ghāfir, 40:60), menjauhi perkara syubhah (Surah al-Baqarah, 2:172), bertaubat (Surah al-Baqarah, 2:222), reda dan sabar dengan dugaannya (Surah al-Tawbah, 9:51), istiqamah dalam beribadah (Surah Hūd, 11:112), dan sentiasa berjihad dalam menuntut ilmu (Surah al-Mujādalah, 58:11).

Keperibadian amil yang berpegang teguh dengan sifat dan akhlak Rasulullah SAW akan menzahirkan kualiti terbaik dalam pekerjaan mereka. Misalnya, sifat *siddiq* adalah mewakili ciri akauntabiliti amil dalam menguruskan harta zakat. Hal ini kerana, harta zakat tidak boleh digunakan sesuka hati kerana perlu mengikuti garis panduan ditetapkan oleh institusi zakat dalam menguruskannya. Sifat amanah pula mewakili ciri integriti amil dalam memastikan hasil kutipan diagih kepada golongan asnaf ditetapkan syarak. Manakala sifat *fathonah* mewakili ciri profesionalisme amil dalam menetapkan matlamat strategik, berinisiatif serta melaksanakannya dengan kaedah yang berkesan. Sifat *tabligh* pula dizahirkan dengan ciri komunikasi yang jelas dan mudah difahami oleh semua golongan yang terlibat.

Sebagai seorang manusia, amil juga tidak terlepas daripada kewajipan terhadap dirinya sendiri yang perlu ditunaikan bagi memenuhi haknya. Akhlak terhadap diri sendiri adalah bermaksud amalan sikap seseorang terhadap dirinya yang meliputi aspek rohani dan jasmani. Allah SWT memerintahkan manusia agar sentiasa berakhlak terhadap diri sendiri di dalam al-Quran seperti bersikap akauntabiliti (Surah al-Ghāfir 40:19, Surah Al-A'la 87:7), berintegriti (Surah Hūd 11:5) mencintai ilmu (Surah al-Mujādalah, 58:11, Surah al-'Alaq, 96:1), bersikap

penyayang (surah al-Hasyr, 59:9) dan menjaga kesihatan tubuh badan (Surah al-Nahl, 16:114).

Keperibadian amil yang terpuji akan menarik minat lebih ramai pembayar zakat untuk menunaikan zakat serta meningkatkan kepercayaan mereka terhadapnya. Fuqaha seperti al-Nawawi (2001) menetapkan bahawa sifat adil merupakan asas kejujuran yang membentuk keperibadian amil. Melalui sifat ini, amil akan terhindar daripada perbuatan menyeleweng dan salah guna kuasa sehingga terhakisnya keyakinan pembayar zakat terhadap institusi zakat. Allah SWT telah menyentuh tentang akhlak amil terhadap pembayar zakat di dalam al-Quran. Firman Allah SWT:

Terjemahannya: Ambillah (sebahagian) dari harta mereka menjadi sedekah (zakat), supaya dengannya engkau membersihkan mereka (dari dosa) dan mensucikan mereka (dari akhlak buruk); dan doakanlah untuk mereka, kerana sesungguhnya doamu itu menjadi ketenteraman bagi mereka. Dan (ingatlah) Allah Maha Mendengar, lagi Maha Mengetahui. (Surah al-Tawbah (9): 103)

Amil digalakkan mendoakan kesejahteraan pembayar zakat serta mengucapkan syukur di atas pembayaran zakat tersebut. Galakan untuk mendoakan pembayar zakat menunjukkan sifat mesra amil dalam meraikan komitmen pembayar zakat dalam menunaikan zakat. Tambahan pula, sikap berbudi bahasa, suka berkongsi ilmu dan proaktif merupakan ciri-ciri yang sangat disukai oleh pembayar zakat. Justeru, amil yang mampu mewujudkan kemesraan dan keakraban akan lebih disenangi dan dihormati berbanding amil yang kurang mesra.

Amil yang mempunyai akhlak yang terpuji merupakan amil yang prihatin dan menyantuni asnaf dengan cara yang baik. Amil yang disukai asnaf ialah amil yang memiliki sifat rohaniah yang baik, empati, penyayang, mesra, suka membantu, serta selalu meraikan pandangan dan pertanyaan mereka. Mereka perlu proaktif dan memberikan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas agihan zakat di samping bersedia berkongsi ilmu berkenaan zakat kepada asnaf. Selain itu, amil perlu memanfaatkan masa bersama dengan asnaf untuk membimbing mereka mendekati diri kepada Allah SWT, mengajak melakukan kebaikan serta mencegah kemungkaran.

Pengenalan kod etika amil zakat yang menetapkan beberapa ciri akhlak yang perlu dihayati oleh amil zakat sepanjang menjalankan tugas mereka (Azizi et al., 2011). Ciri-ciri tersebut ialah berintegriti, adil, bertanggungjawab, konsisten, cekap, mesra, berinisiatif, prihatin, penyayang, empati, menjaga rahsia, rajin, bekerjasama, bersikap terbuka dan menghargai orang lain. Penghayatan ciri-ciri

ini adalah bagi memenuhi tanggungjawab amil kepada negara, institusi zakat, pembayar zakat, asnaf dan masyarakat.

Amil perlu mempunyai kemahiran komunikasi yang baik bagi menjelaskan maklumat secara lisan dengan berkesan seperti menggunakan bahasa yang teratur dan berhemah, petah dalam percakapan, menyapa dengan baik. Selain itu, kemahiran komunikasi amil adalah meliputi kemahiran bukan lisan seperti mampu menulis pesanan dengan baik dan mempunyai gaya badan serta pandangan mata yang sesuai di samping menarik minat orang lain untuk berurusan dengannya setiap masa (Azman, 2014).

Aspek keperibadian amil turut tentuh tentang kualiti penampilan amil sama ada semasa menjalankan tugas di pejabat atau ketika bertemu pembayar zakat dan asnaf di lapangan. Sehubungan itu, amil yang berkualiti perlu sentiasa memelihara penampilannya dengan memakai pakaian yang kemas dan menjaga kebersihan diri. Penampilan diri yang terurus dapat meningkatkan keyakinan diri amil untuk memberi perkhidmatan yang terbaik kepada orang lain. Di samping itu, amil perlu memastikan kebersihan dan kekemasan ruang kerja seperti di pejabat dan kaunter zakat bagi memberi keselesaan kepada pembayar zakat dan asnaf yang berurusan dengan mereka setiap hari (Muhsin, 2020).

Secara ringkas, amil yang kompeten perlu memiliki ciri-ciri mukmin sejati sebagaimana yang dianjurkan di dalam al-Quran dan al-Hadis. Seorang amil yang mampu beriltizam terhadap agamanya akan mampu beriltizam dengan pembayar zakat dan asnaf. Kesempurnaan akhlak amil dapat diteliti daripada aspek pengabdian kepada Allah SWT, meraikan pembayar zakat, menyantuni asnaf, dan mengamalkan nilai-nilai murni termasuk dalam aspek komunikasi dan penampilan diri.

KESIMPULAN

Kompetensi ialah satu set tingkah laku cemerlang yang mengandungi keperibadian, pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pekerja bagi melaksanakan tugas dengan berkesan bagi meningkatkan pencapaian organisasi. Konsep kompetensi keperibadian amil menjadi sebahagian dasar dalam pengurusan sumber manusia yang diaplikasi bagi meningkatkan kecekapan amil di institusi zakat. Islam amat menitik beratkan amalan kompetensi keperibadian di dalam pelaksanaan sesuatu kerja kerana ia membuktikan kesempurnaan tanggungjawab yang digalas oleh individu kepada diri sendiri dan organisasi. Penerapan ciri-ciri akhlak Islam secara tuntas mampu membentuk keperibadian, keilmuan dan kemahiran amil yang unggul seterusnya mendapat kepercayaan yang tinggi dalam kalangan masyarakat.

RUJUKAN

- Abdullah Basmeih. (2013). Tafsir Pimpinan ar-Rahman Kepada Pengertian al-Quran. Kuala Lumpur: Darul Fikir.
- Ahmad Shukri Yusoff. (2018). Kepimpinan Transformasi Amil Dalam Menerajui Keberkesanan Organisasi Zakat. Dlm. Azman Ab Rahman, et al. Kutipan dan Agihan Zakat Malaysia Baharu: Isu Cabaran dan Harapan. Nilai: Penerbit USIM.
- Al-Nawāwi, Abu Zakariyya Yahyā Ibn Syarf. (2001). *Rawdat al-Talibin wa 'Umdat al-Muftin*. Jil. 3. Beirut: Al-Maktab al-Islāmi.
- Al-Suyuthi, Jalaluddin. (2000). *Al-Itqan fi 'Ulumil Quran*. Yogyakarta: Diva Press.
- Amir Aris & Ahmad Rozelan Yunus. (2012). Komunikasi Berkesan: Siri Latihan Pembangunan Staf.
- Azizi@Hamzi Hashim, Ram al Jaffri Saad, Md Hairi Md Hussain. (2011). Kod etika amil zakat: Satu cadangan. Dlm. The World Universities 1st Zakat Conference 2011 (WU1ZC 2011), 22-24 November 2011, Putra World Trade Centre (PWTC), Kuala Lumpur.
- Azman Ab Rahman. (2014). Modul Pengurusan Amil Zakat Malaysia. Nilai: Penerbit USIM.
- Al-Asqār, 'Umar Sulayman. (1999). *Maqāsid al-Mukallifin, al-Nihāyah fi al-Ibādāt*. Jordan: Dār al-Nafāis li al-Nasyr wa al-Tawzīc.
- David R. Hodge, Lisa M. Baughman and Julie A. Cummings. (2008). Moving Toward Spiritual Competency: Deconstructing Religious Stereotypes and Spiritual Prejudices in Social Work Literature. *Journal of Social Service Research*. 32. 211.
- Enida Daud & Azman Hashim. (2019). Pelaksanaan Nilai al-Birr dan Itqan Mempengaruhi Tingkah laku Penjawat Awam Supaya Lebih Cemerlang dan Beretika. *Journal of Human Capital Development*. 12(2). 80
- Hairunnizam et al. (2017). Pendedahan Maklumat Zakat bagi Pelaporan Institusi Islam: Kajian Terhadap Majlis Agama Islam Negeri di Malaysia. Dlm. Zahari Mahad Musa et al. (2017). Memperkasa Kutipan dan Agihan di Malaysia. Nilai: Penerbit USIM.
- Khalid Muhammad Khalid. (1968). *Rijal Haula al-Rasul*. Kaherah: Dār al-Kitab al-Hadithah.
- Maulana. (2021). Reinterpretasi Makna al-Qawiyul Amin dalam al-Quran Surah al-Qashash Ayat 26. *Jurnal Semiotika Kajian Ilmu al-Quran dan Tafsir*. 1 (1). 13
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competency Rather Than Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1). 1-40

- Mohammad Ghozali & Nor ‘Azzah Kamri. (2015). Keperibadian Islam dan Profesionalisme Dalam Pekerjaan: Satu Analisis Teoritis. *Jurnal Syariah*. 23(2). 258
- Muhammad Akhyar Adnan. (2017). The Need of Establishment of Professional Amil Zakat to Enhance the Future Zakat Development. *International Journal of Zakat*. 1 (1)
- Muhammad Quraisy Shihab. (2008). Tafsir al-Misbah. Jakarta: Lentera Hati
- Muhsin Nor Paizin. (2020). Tingkah Laku Asertif dan Tahap Kepuasan Bekerja Dalam kalangan Kakitangan Institusi Zakat di Malaysia. *Journal on Technical and Vocational Education*. 5 (2). 29
- Muhsin Nor Paizin. (2016). Institusi Pungutan Zakat (IPZ): Menilai Objektif Institusi. Dlm. Razali Md. Jani, Muhsin Nor Paizin, Luqman Abdullah dan Muhamad Ikhlas Rosele. (2016). Menelusuri Isu-Isu Kontemporari Zakat. Kuala Lumpur: PPZ.
- Nik Mutasim Nik Ab. Rahman, Nur Atiqah Abdullah, Khairul Akmaliah Adham & Norazila Mat. (2014). Managerial Competencies: Comparing Conventional and Islamic Perspectives. *Jurnal Pengurusan*. 93.
- Norfaiezah Sawandi, Norazita Marina Abdul Aziz & Ram al Jaffari Saad. (2017). Zakat Accountability Practices: Case Study of Zakat Institution. *International Journal of Economic Research*. 14 (16). 223-232
- Ram Al Jaffri Saad, Norazita Marina Abdul Aziz & Norfaiezah Sawandi. (2014). Islamic Accountability Framework in the Zakat Funds Management. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 164. 508-515.
- Roshaiza et al. (2017). Religiosity and Transparency in The Management of Zakat Institutions. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 20 (1). 1-9
- Syed Qutb. (2001). *Tafsir fi Zilalil Quran*. Jakarta: Gema Insani.
- Wan Norhasnimah Wan Husin. (2012). Work Ethics From The Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*. 29 (1). 3
- Zalika Adam & Faridah Kassim. (2008). Kemahiran Kerja Berpasukan: Etika Dalam Pekerjaan Dari Perspektif Islam. Dlm. Prosiding Konvensyen Kebangsaan Kemahiran Insaniah dan Kesejahteraan Sosial.